

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยเทคโนโลยี
แห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

บทคัดย่อ
ของ
นายสมชาย สุวิชาวรพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

นายสมชาย สุวิชาวพันธุ์. (2548) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยเทคโนโลยีฯ พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของนักวิจัยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ จำนวน 262 คน โดยดำเนินการเลือกตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และใช้วิธีการแบบสะดวก จากประชากรทั้งหมดจำนวน 590 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale ที่กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ และมาตรวัดแบบ Likert Scale ที่ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะได้ 5 ระดับ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัคทั้งฉบับ ได้ค่าอัลฟา = 0.8904

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธี Least Significant Difference (LSD) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. นักวิจัยเทคโนโลยีฯ มีระดับการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ คือ การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการอยู่ในระดับต่ำอย่างมาก การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาดอยู่ในระดับไม่ต่ำ
2. นักวิจัยเทคโนโลยีฯ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ
3. นักวิจัยเทคโนโลยีฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความตั้งใจและพร้อม

จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4. นักวิจัยเทคโนโลยี มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตว่าจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่าและจะเปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีโอกาสอยู่ในระดับสูงและค่อนข้างแน่นอน ส่วนที่จะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการและจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลางหรือยังไม่แน่ใจ

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับนักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า

1. นักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า เพศชาย

2. นักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อย

3. นักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี

4. นักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

5. นักวิจัยเทคโนโลยี ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยเทคโนโลยี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานดีขึ้นในอนาคต มากขึ้นด้วย.

ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION RELATING TO
TECHNOLOGICAL RESEARCHERS' CORPORATE COMMITMENT OF
THE NATIONAL ELECTRONIC AND COMPUTER TECHNOLOGY CENTER

AN ABSTRACT
BY
MR.SOMCHAI SUVICHAVORAPHAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2005

Somchai Suvichavoraphan. (2005). *Organizational Culture's Perception Relating to Technological Researchers' Corporate Commitment of The National Electronic and Computer Technology Center*. Master project, M.B.A. (Management).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Asst. Prof. Dr. Apiruth Tangkrachang

The purposes of this research is to study organizational culture perception relating to technological researchers' corporate commitment of The National Electronic and Computer Technology Center. In addition, it compares the job satisfaction to different personal data of the sample groups such as gender, ages, marital status, educational levels, monthly income and periods of service. It also studies the correlation in between organizational culture perception, job satisfaction, corporate commitment and the prospective working of technological researchers in future.

The sample size used in this research is a number of 262 employees out of the total population 590 technological researchers that are chosen by convenience random sampling method. The instrument for this research is the questionnaires that closed-ended response questions of which are designed by semantic differential scale of five levels and a five-level rating scale (Likert scale). Therefore, they can express their perspectives, aspects by 5 levels and the additional suggestion is also included. There is the overall coefficient alpha of cronbach corresponding to 0.8904

Statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation. Comparison of a difference of the independent sample groups means level with two free variables uses the t-test whereas the comparison of the sample groups average level with more than two free variables use the One-way Analysis of Variance and examine the pair difference by Least Significant Difference (LSD) and determine the correlation in between variables are Pearson Product Moment Correlation Coefficient at the 95% confident level.

The research results are as follows :

1. Technological researchers have the perception degree on organizational culture divided to 4 types of bureaucracy culture perception is at the high level, clan culture perception and adhocracy culture perception are the same at the moderate level and market culture perception's at the low level, respectively.

2. Technological researchers have the degree of job satisfaction at the neutral level.

3. Technological researcheres have the degree of corporate commitment at the moderate level.

4. Technological researcheres have the perception degree on the prospective working in future is at the high level that are waiting for a good job's available and changing their job immediately when opportunity will be. However they will also be work untill retirement and agree to invite other people to join a work in organization here is at the moderate level.

In term of hypothesis test, As a difference of marital status, Technological Researcheres' perception don't affect on job satisfaction. Furthermore, it informs as follows:

1. Technological researcheres with different gender affect on job satisfaction at statistically significant of 0.01 level. There is female having job satisfaction higher than male's aspect.

2. Technologist researcheres with different ages affect on job satisfaction at statistically significant of 0.01 level. There are the group of elder having job satisfaction higher than the group of younger's aspect.

3. Technologist researcheres with different educational levels affect on job satisfaction at statistically significant of 0.01 level. There are the group of academic qualification of Master degree and Doctorate degree having job satisfaction higher than the group of academic qualification of Bachelor degree's aspect.

4. Technologist researcheres with different monthly income affect on job satisfaction at statistically significant of 0.01 level. There are the group of high-income having job satisfaction higher than the group of low-income's aspect.

5. Technologist researcheres with different periods of service affect on job satisfaction at statistically significant of 0.01 level. There are the group of short service-periods having job satisfaction lower than the group of long service-periods's aspect.

There are the correlations in between the job satisfaction and corporate commitment, the bureaucracy culture perception and corporate commitment, the corporate commitment and prospective working in future, at statistically significant in the same direction of 0.01 level. It said that technological researcheres will be highly corporate commitment when they strongly appreciate job satisfaction and having bureaucracy culture perception is at the highest level also its having a good working behaviour and better prospective working in future.

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยเทคโนโลยี
แห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

สารนิพนธ์
ของ
นายสมชาย สุวิชาวรพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
Dr. Orlay Othorn
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
Dr. Orlay Othorn
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....
Dr. Orlay Othorn
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธาน

.....
Dr. Orlay Othorn
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
Amy S
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
Dr. Orlay Othorn
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2548

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และประธานควบคุมสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้วยดีตลอดมา โดยเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความกระจำในเรื่องกรอบแนวคิดในการวิจัย การค้นหา ทฤษฎีต่างๆ วิธีดำเนินการวิจัย และรวมถึงการเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล อภิปรายผล ซึ่ง นอกจากนี้ท่านยังได้กรุณาสละเวลาในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อควบคุมสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และ ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเนื้อหา ตามโครงสร้าง และ ตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ แห่งชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ สั่งสอน และให้ความรู้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดา และพระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน อบรมผู้วิจัยจากแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจตลอดระยะเวลา ศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยดีตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใดต้องขอ อภัย ณ ที่นี้ด้วย

นายสมชาย สุวิชาวพันธุ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของงานวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร.....	10
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ.....	25
แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับทัศนคติ.....	37
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	39
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	54
แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับการรับรู้.....	61
แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	62
แนวคิดและเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต.....	70
ประวัติศาสตร์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.....	73
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	88
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาสอบถาม	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานองค์การ.....	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	187
สรุปผลการวิจัย.....	190
อภิปรายผลการวิจัย.....	197
ข้อเสนอแนะ.....	201
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	203
 บรรณานุกรม.....	 204
 ภาคผนวก.....	 209
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	210
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	219
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 223

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	104
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว.....	107
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้วัฒนธรรมแบบแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา..	108
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ	109
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด	110
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	111
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	112
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ และพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	113
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การด้านความปวารณา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	114
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวโน้มการทำงานในอนาคต	115
11	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	117
12	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	119
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	120
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน.....	121
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	122
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	122
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในค่านักษณะงานที่มีความท้าทาย.....	123
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านความเป็นอิสระในงาน.....	124
19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ.....	125
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	126
22	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	127
23	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	129
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	130
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน.....	131
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	132
27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	133
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย.....	134
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความเป็นอิสระในงาน.....	135
30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....	136
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	136
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	138
33	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	139
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	141
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน.....	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	143
37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	144
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย	146
39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน	147
40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	148
41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ.....	150
42	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	151
43	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน.....	153
44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	155
45	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน.....	156
46	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	157
47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	158
48	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย	159
49	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

50	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	161
51	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ.....	162
52	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	163
53	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร....	165
54	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพใน งาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	167
55	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร....	169
56	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานในความเป็น อิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	171
57	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	173
58	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบครัว ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	176
59	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	177
60	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมแบบราชการ ความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	178
61	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมแบบการตลาด ความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
62 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต.....	181
63 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายาม ที่มีอยู่เพื่อองค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต.....	182
64 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต.....	183
65 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	185

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ.....	14
2 มิติของวัฒนธรรมองค์การ.....	17
3 กรอบการศึกษาวรรณกรรมองค์การ 3 ระดับ.....	22
4 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	44
5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	46
6 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	49
7 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์เบริกซ์ (Herzberg's two-factor theory)	51
8 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี.....	53
9 ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivation factors) และ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors).....	60
10 โมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐาน.....	63
11 แปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ.....	64
12 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความไม่พอใจในงาน.....	72
13 โครงสร้างผังศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.....	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกการทำงานยุคใหม่เป็นโลกที่หลากหลายโดยเฉพาะความหลากหลายของผู้คน การที่โลกเชื่อมกันด้วยการเดินทางที่สะดวกง่ายดายและการหลั่งไหลของทุนที่เป็นไปอย่างไร้พรมแดน ทำให้สังคมรวมถึงองค์กรต้องเปิดรับกับคนหลายประเภท หลังเศรษฐกิจวิกฤตในประเทศไทยในปี 2540 กิจการจำนวนมากถูกครอบงำโดยต่างชาติ มีการซื้อกิจการ เปลี่ยนทีมงานบริหารเป็นคนต่างชาติ นอกจากนี้ยังมีบริษัทให้บริการด้านให้คำปรึกษาการฟื้นฟูกิจการหรือควบรวมกิจการ ติดตามเข้ามาอีกจำนวนมากตามข้อกำหนดของชาติที่ซื้อกิจการ ในบางกิจการที่คนไทยยังขาดความรู้จำเป็นต้องมีคนต่างชาติเข้ามาร่วมทำงาน ความหลากหลายเหล่านี้ได้เปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปจากเดิม และกระแสของการบริหารข้ามวัฒนธรรม หรือ วัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องที่จะต้องได้รับการเรียนรู้มากขึ้น

ในปัจจุบันนี้ มีการกล่าวถึงวัฒนธรรมที่ใช้อยู่ภายในแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรธุรกิจต่อความเป็นรูปลักษณะที่เป็นเอกเทศขององค์กรแต่ละแห่ง และยังพบว่ามีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย บ่อยครั้งที่เป็ผลมาจากวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) นั้นเอง

ในแง่ของสภาพแวดล้อมที่ผันผวนยิ่งขึ้นและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผลที่ตามมาในเศรษฐกิจยุคใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงไปของตลาดและการแข่งขัน สภาพแวดล้อมที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าเราจำเป็นต้องคิดใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยประเด็นสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรที่วางตัวเสมือนหลักยึดไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง หรือวัฒนธรรมซึ่งเอื้อให้มีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาคเอกชน หรือราชการต่างล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กรนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียว มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนกาวสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรวมตัวกัน ในขณะที่องค์กรที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่ระส่ำระสาย ขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสื่อสารในองค์กรมักไร้ประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างกันได้ง่าย และจะมีความรับผิดชอบ ความรัก ความผูกพัน และ ความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อย หรือ อาจจะไม่พบเลยก็เป็นได้ (กริช สืบสนธิ์, 2538)

องค์การทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง วัฒนธรรมองค์การคือระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงาน ลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกที่พัฒนาสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายใน องค์การ ซึ่งชี้ในการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก (Schermerhorn; et al. 1997: 267) ซึ่งมีความสำคัญต่อของบุคลากรในองค์การแล้ว ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของ พนักงาน การจัดระเบียบองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหารในองค์การ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย (ชลธิชา หวังรายนาม. 2542) เพื่อที่จะทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ องค์การต่างๆต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอย่างถูกต้อง การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมใน องค์การ เพราะว่าพฤติกรรมเกิดจากการรับรู้ของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริง ถึงแม้ว่า การรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริง แต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่าง กันได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติสำคัญเกี่ยวกับ งานซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง แต่อะไรเป็นสาเหตุนั้นยังไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน (Robert; & Hunt. 1991) ผู้บริหารจะต้องพยายามพัฒนาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การให้ เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน (Nelson; & Quick. 1997:110) เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ทุ่มเทการทำงาน และอยู่กับองค์การให้ยาวนานขึ้น เพราะในการบริหารองค์การมีสมมติฐานที่สำคัญว่าทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์การจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์การ ใน ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานของสมาชิกที่ยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ให้ดีขึ้นเพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529: 95; อ้างอิงจาก Steers.1977.) ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้อิทธิพลทางวัฒนธรรม คนที่มาจากวัฒนธรรมต่างกันมีความคาดหวังใน ผลลัพธ์ของงานต่างกัน อีกทั้งค่านิยมยังสะท้อนการตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ของงานแนวปฏิบัติใน การทำงาน (George; & Jones. 1999: 78) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ เป็นการเพิ่มขวัญและเพิ่มผลผลิต มีพฤติกรรมผูกพันต่อ การทำงานเหนือกว่าปกติรวมทั้งเป็นตัวแทนพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ (Lambert; & Gee. 2000: 1854-B)

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ และเป็นตัวชี้วัดถึงความ มีประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจาก องค์การของบุคคลได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเท เวลาให้อย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกจากองค์การ ต่ำผลการปฏิบัติงานดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ จะทำ ให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานยังองค์การอื่น หรือ อาจจะเฝ้าใจทำงานกับองค์การ ต่อไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่องค์การต้องประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของ

บุคลากรในอัตราที่สูง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สูญเสียทรัพยากรทั้ง เวลา เงินทอง และ กำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ และการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ถ้าหากอัตราการลาออกสูงอาจทำให้ ภาพพจน์ขององค์กรเสีย และองค์กรก็จะขาดความมั่นคงตามมา

ความพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยการพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากร และวิถีปฏิบัติภายในองค์กรฯ แต่ความพยายามยังคงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรซึ่งส่วนหนึ่งอาจ ส่งผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยให้องค์กรปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงต้องการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างไร เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรอย่างถูกต้อง อันเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกันเป็นอย่างดีของ บุคลากร เมื่อเกิดการยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรแล้วจะทำให้เกิดแรงกายและแรงใจที่จะทุ่มเท ทำงานให้แก่องค์กร เกิดความจงรักภักดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น ทำให้ทราบว่าการวิจัย พัฒนาเทคโนโลยีภายในองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์อย่างไรระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ซึ่งผลการวิจัยนี้จะป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการสร้างเสริมบุคลากรให้เกิดการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการขององค์กร และสร้างเสริมให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีอิทธิพลต่อแนวโน้ม พฤติกรรมการทำงานในอนาคตต่อไปนอกจากนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์กรใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการ ด้านการวางกลยุทธ์ วิธีการปฏิบัติ เป็นข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนนโยบาย และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน วิธีการ เพื่อ พัฒนานักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีให้มีความตั้งใจทำงานกับองค์กรตลอดไป เพื่อลดปัญหาการ ลาออกและควบคุมปริมาณการลาออกของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด ตลอดจนนำไปพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ เพื่อการเสริมสร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร ให้ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความ เจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยทำให้ผู้บริหารทราบถึงการรับรู้ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีภายในองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

2. ผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อธำรงรักษานักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีต่อองค์การ

3. ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านการวางกลยุทธ์ วิธีการปฏิบัติ เพื่อพัฒนานักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีให้มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การตลอดไป เพื่อลดปัญหาการลาออกของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำงานประจำในฝ่ายวิจัยต่าง ๆ จำนวน 15 แห่ง ภายในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติจำนวน 590 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 ตุลาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกเพื่อคัดเลือกตัวอย่างจำนวน 262 คนจากประชากรที่เป็นนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำงานประจำในฝ่ายวิจัยต่าง ๆ จำนวน 15 แห่ง ภายในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 590 คน โดยจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรด้วยสูตรของ Taro Yamanae ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% จำนวน 238 คน และบวกเพิ่มอีก 10% เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 262 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ระหว่าง 20-29 ปี

1.1.2.2 ระหว่าง 30-39 ปี

1.1.2.3 ระหว่าง 40-49 ปี

1.1.2.4 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส (รวมถึงหย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่)

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาโท

1.1.4.3 ปริญญาเอก

1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.5.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.1.5.2 ระหว่าง 1 – 5 ปี

1.1.5.3 ระหว่าง 6 -10 ปี

1.1.5.4 ระหว่าง 11 - 15 ปี

1.1.5.5 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000.- บาท

1.1.6.2 ตั้งแต่ 15,001-25,000.- บาท

1.1.6.3 ตั้งแต่ 25,001-35,000.-บาท

1.1.6.4 ตั้งแต่ 35,001-45,000.- บาท

1.1.6.5 ตั้งแต่ 45,001-55,000.- บาท

1.1.6.6 มากกว่า 55,000.-บาทขึ้นไป

1.2 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

1.2.1 วัฒนธรรมแบบครอบครัว

1.2.2 วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

1.2.3 วัฒนธรรมแบบราชการ

1.2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables)

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.3 ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน

2.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.6 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย

2.1.7 ความเป็นอิสระในงาน

2.1.8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.1.9 ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.10 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ

2.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.3 แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึงสถานะภาพเฉพาะ รวม 5 ประเภท คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

2. นักวิจัยพัฒนา หมายถึง นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพที่นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีรับรู้ลักษณะของการปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนานวัตกรรมภายในองค์การของตนที่จะนำไปสู่การแสดง

พฤติกรรม การกระทำ และความคาดหวังของตน โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ลักษณะคือ

- 3.1 วัฒนธรรมแบบครอบครัว
- 3.2 วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา
- 3.3 วัฒนธรรมแบบราชการ
- 3.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี แต่ละคนที่รู้สึกชอบหรือพอใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่มีต่อตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ คือ 1) เงินเดือนและผลตอบแทน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) การได้รับการยอมรับนับถือ 6) ลักษณะงานที่มีความท้าทาย 7) ความเป็นอิสระในงาน 8) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 9) ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ 10) การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี ที่มีต่อศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ซึ่งวัดผลได้จาก

- 5.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 5.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
- 5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

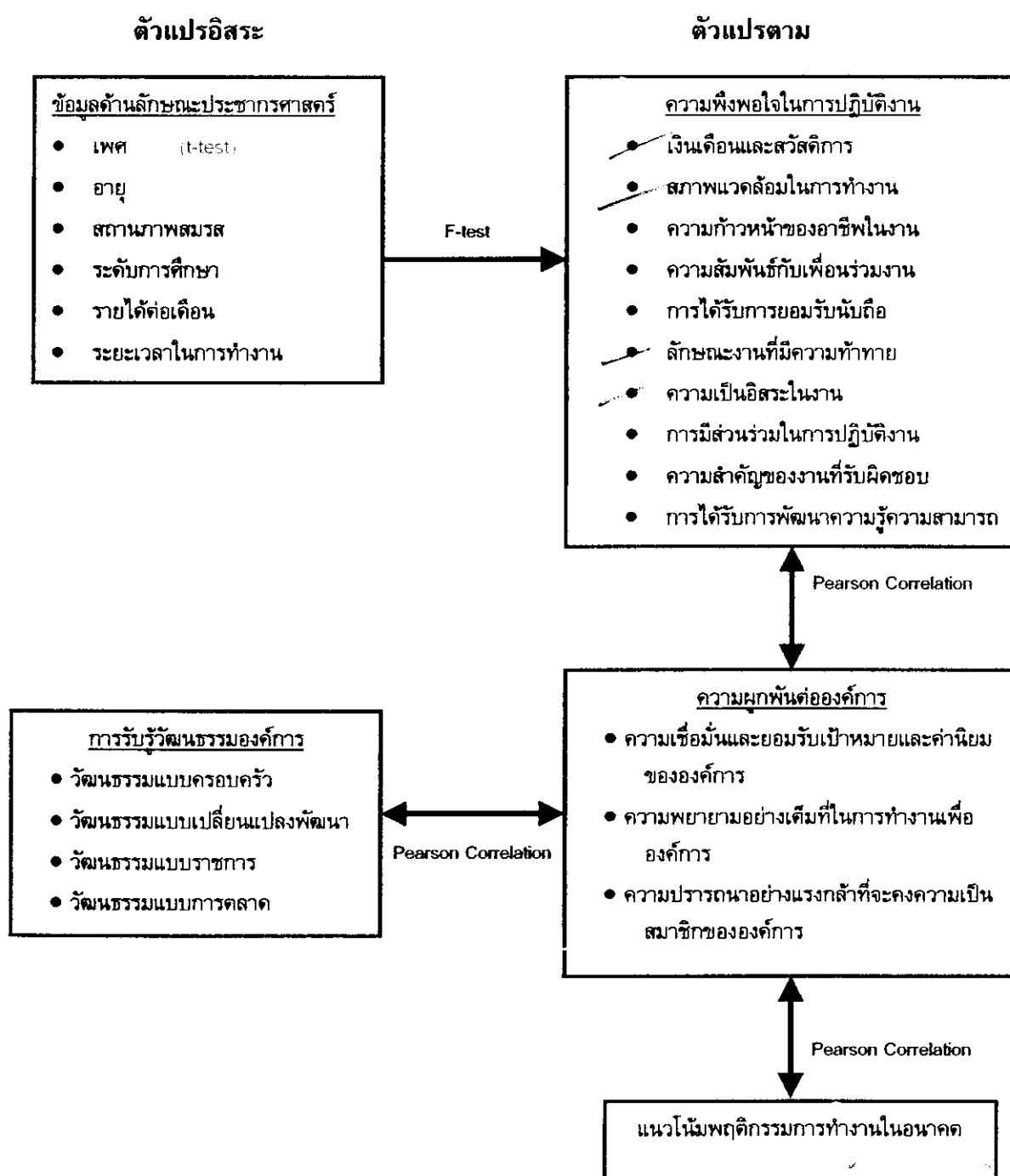
6 พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีที่มีต่อศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

- 6.1 การเพิ่มผลผลิต หมายถึง การวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด
- 6.2 การขาดงาน หมายถึง การที่นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีไม่มาทำงาน
- 6.3 การลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี ที่จะลาออกจากองค์การ ซึ่งเป็นอันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
- 6.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีในทางบวกที่มีต่อการทำงานในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

7 แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานหรือปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของ Frederick Herzberg และ Lyman W. Porter เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนแนวคิดของ Cameron and Attington เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 นักวิจัยพัฒนา ที่มีข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- 1.1 นักวิจัยพัฒนา ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- 1.2 นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- 1.3 นักวิจัยพัฒนา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- 1.4 นักวิจัยพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- 1.5 นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- 1.6 นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร
2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
4. แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับทัศนคติ
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานและแนวโน้มการทำงานในอนาคต
8. ประวัติศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
(National Electronics and Computer Technology Center)
9. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรแบบราชการ

เวเบอร์ (พิทยา บวรวัฒนาม. 2535: 22-23; อ้างอิงจาก Weber. n.d.) ได้กล่าวถึงองค์การแบบราชการไว้ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ โดยคนหนึ่งยอมทำตามความต้องการของอีกคนหนึ่งโดยเหตุผลบางอย่าง ในกลุ่มคนเล็กๆประมาณ 4-5 คน ผู้นำยอมใช้อำนาจจากคนกลุ่มนั้นโดยตรง สั่งการได้โดยตรง แต่ในปัจจุบันประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมาก ผู้นำประเทศไม่สามารถใช้อำนาจโดยตรงต่อประชาชนทั้งหมด ดังนั้นความสัมพันธ์ของอำนาจจะห่างระหว่างผู้ตามและผู้นำในสังคมจึงซับซ้อน Weber ระบุวิธีที่ผู้นำจะสามารถใช้อำนาจต่อประชาชนจำนวนมากได้ เรียกว่า กลไกการบริหาร (administration staff) ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมระหว่างผู้นำและผู้ตามกลไกดังกล่าวมีรากฐานอำนาจมาจากกฎหมาย โดยผ่านกลไกทางการบริหารที่เรียกว่าระบบสำนักงาน (bureaucracy) หลักของระบบสำนักงานคือ มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอำนาจของราชการ ซึ่งได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ มิใช่รูปแบบการใช้ อำนาจเฉพาะตัวหรือตามประเพณีนิยม แต่ละตำแหน่งจะมีตัวบทกฎหมาย หรือมีระเบียบระบุ ขอบข่ายของอำนาจหน้าที่โดยละเอียด คนที่ดำรงตำแหน่งเปลี่ยนได้แต่การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัว ข้าราชการแต่ละตำแหน่งต้องวางตัวเป็นกลาง ช่วยเหลือให้บริการอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย ทำงานโดยปราศจากอารมณ์ความเกลียดชัง การรับราชการถือเป็นอาชีพที่ มั่นคง มีการกำหนดค่าตอบแทนไว้ชัดเจน มีความก้าวหน้าในหน้าที่ต่างๆ คนที่จะดำรงตำแหน่ง

ข้าราชการต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษ จึงจะทำตามนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในทางกลับกันเมื่อความรู้ของแต่ละคนมารวมกันมากมายจะเป็นฐานอำนาจของตัวระบบสำนักงาน ทำให้ระบบสำนักงานมีลักษณะที่แข็งแกร่งเหนือกว่าระบบอื่น อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่ทั้งผู้นำและผู้ตามไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกฎกติกาได้ แต่สามารถเปลี่ยนนโยบายให้ปฏิบัติตามได้

พิทยา บวรวัฒนา (2535: 24-25) แบ่งระบบราชการไว้ 7 ประการดังนี้

1. หลักลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบราชการแบ่งระบบราชการเป็นลำดับชั้น ลำดับชั้นสูงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการที่ระดับรองลงมา การจัดลำดับชั้นในระบบราชการเป็นไปเพื่อหลักประกันว่าเบื้องบนจะสามารถควบคุมเบื้องล่างได้อย่างใกล้ชิด อำนาจของข้าราชการขึ้นอยู่กับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ในลำดับชั้นขององค์การ "อำนาจ" มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของราชการผู้นั้น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในระบบราชการถูกกำหนดและควบคุมโดยกฎลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด

2. อำนาจของข้าราชการแต่ละตำแหน่งจะมีบทบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร มีรายละเอียดของอำนาจหน้าที่แต่ละตำแหน่งระบุไว้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ระบบราชการจึงไม่เหมือนระบบบริหารที่อาศัยหลักอำนาจสัมพันธ์แบบเฉพาะตัวและแบบประเพณีนิยมที่เสนอว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่นอายุมาก หรือมีความชอบธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นต้น

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการถูกกำหนดโดยแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยราชการ ทุกคนทำงานไปตามแบบแผนที่ถูกกำหนดไว้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นระบบที่มีคุณภาพ ข้าราชการได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้พิเศษเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ ข้อมูลข่าวสารช่วยให้ข้าราชการสามารถตัดสินใจเรื่องนโยบายและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และวัฒนธรรมของสังคม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง บุคคลที่รับราชการเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ข้าราชการได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการบำนาญ และความก้าวหน้าในหน้าที่

6. ระบบราชการมีความมั่นคงถาวร เพราะโดยโครงสร้างแล้วระบบราชการมีลำดับชั้นที่มั่นคง มีการกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งไว้แล้ว ประชาชนสามารถพึ่งพากระบวนการสาธารณะจากระบบราชการ ผู้นำทางการเมืองต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของระบบราชการ และไม่มีใครเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้ เนื่องจากมีลักษณะพิเศษเหมือนเครื่องจักรกล

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ ในเรื่องความสลับซับซ้อนของกลไก มิให้บุคคลภายนอกทราบ เพื่อสร้างอำนาจให้กับระบบราชการเอง

ไพโรจน์ สิตปรีชา (2533: 24-25) ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยประสบกับปัญหาในการบริหารราชการ นักวิชาการต่างประเทศด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์หลายท่านได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการบริหารราชการไทย สรุปได้ดังนี้

1. ระบบบริหารราชการไทยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะต่างตอบแทน
2. ระบบบริหารราชการไทยมีความล่าช้า ข้าราชการถือว่าอยู่เหนือประชาชน อีกทั้งการประเมินผลงานข้าราชการไม่ยึดหลักความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน และขาดการวางแผนระยะยาว
3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการเป็นไปตามตำแหน่งส่วนตัวมากกว่าทางการ มักมีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในกรณีที่เกิดความเสียหายในวงราชการ
4. การกำหนดรูปแบบการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่ข้าราชการมักเพิกเฉยและปฏิบัติ การตัดสินใจในการบริหารงาน มักมาจากระดับสูงขององค์การ

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2538: 388) นักวิชาการจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ทัศนะไว้ว่า สถานการณ์ของระบบราชการ (bureaucratic situation) อาจทำให้ราชการไทยมีอัตลักษณ์ (character) ได้ถึง 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ข้าราชการประเภทที่มีความกระฉับกระเฉงและความพึงพอใจในการทำงาน ข้าราชการประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย
2. ข้าราชการที่ไม่มีความกระฉับกระเฉง แต่พอใจในงานตน ข้าราชการประเภทนี้ไม่ค่อยทำอะไรเป็นชิ้นเป็นอันนัก แต่ก็ไม่เป็นอันตรายต่อหน่วยงาน
3. ข้าราชการประเภทที่ไม่มีความกระฉับกระเฉงและไม่มีความพึงพอใจในงานของตน ข้าราชการประเภทนี้ไม่เป็นภัยแต่อย่างใด เพราะความไม่กระฉับกระเฉงในการทำงานสอดคล้องกับความไม่พอใจในงาน
4. ข้าราชการประเภทที่มีความกระฉับกระเฉงแต่ไม่พอใจในการทำงานของตน ข้าราชการประเภทนี้เป็นผู้ที่หน่วยงานควรระมัดระวังและหาทางแก้ไขเป็นพิเศษ มิฉะนั้นอาจทำอะไรอย่างมั่วหะได้

จากแนวคิดเบื้องต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าระบบราชการมีเอกลักษณ์ในตนเอง คือเป็นหน่วยงานที่มีลำดับขั้นตอน มีความมั่นคง แต่ข้อเสียคือเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานล่าช้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะต่างตอบแทน ขาดความโปร่งใส ทำให้ข้าราชการที่มีความซื่อตรงเกิดความท้อแท้ ส่งผลให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2546:119-120)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เนื่องจากองค์การจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมา แม้แต่องค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเขา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์การ วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์การ วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์การด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรก วัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับโดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับแล้ว โรเบิร์ต เอฟ. อัลเลน (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546:119-135) ได้เสนอแนะว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีอยู่สี่ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมปัจจุบันจะถูกวิเคราะห์อย่างรอบคอบ และอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกระบุ เราจะต้องพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมา โดยมีมุ่งที่เป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์การจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการ เพื่อที่จะติดต่อสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ของบริษัทแก่พนักงาน

ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์การได้บรรลุความสำเร็จ นี่คือนิยามของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม นโยบาย โครงการ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานของบริษัทต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดต่อสื่อสาร ณ ขั้นตอนที่ 2

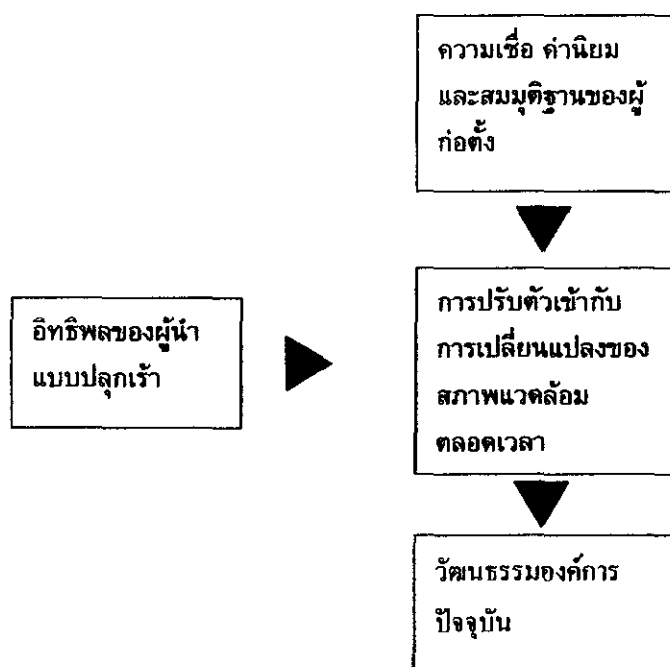
ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็น เพื่อที่จะสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ของ

องค์การ เพื่อให้เป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ (สมัยศ นวีการ. 2546:122-123)

โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขา แต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์การบางอย่างล้าสมัยไป และแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลย รากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไป เพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้

ตามภาพประกอบ 1 วัฒนธรรมขององค์การอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของผู้บริหารแบบแปรสภาพ นอกเหนือไปจากผู้ก่อตั้งด้วย



ภาพประกอบ 1 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ

ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์ (สมัยศ นวีการ. 2546:124)

วัฒนธรรมองค์การอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้ เพราะว่า วัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

เอ็ดการ์ เอช. ไชน์ นักวิจัยทางการบริหาร(อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) ได้ชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนดกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลิตภัณฑ์หรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ “สมมุติฐาน ค่านิยม และวิธีการทำงานใหม่” ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์กรเดิม องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้านี้ของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2546: 132-135)

ตามแนวความคิดของเทอร์เรนซ์ ดิล และ อัลเลน เคนเนดี้ (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ของบริษัทจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา” วัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธีที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับ โดยทั่วไป ค่านิยมขององค์กรจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันเพื่อบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์กร 2) ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์กรและ 3) สมาชิกทุกคนขององค์กรจะรับรู้และร่วมกันภายในค่านิยมภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์กรควรจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และการส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์กรทุกองค์กร ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพันยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์กร

เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร เรื่องราวหรือเกร็ดเล็กๆ น้อยๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้าย

กับแผนที่ที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่างๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปรกติจะอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทยุติในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษคือนักงูใจที่ยิ่งใหญ่ผู้วิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องพึ่งพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอกของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์การ เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิ้ลคอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาโลย์ ณ ซีบีเอส และ ลีโอเอคอค ณ ไครสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์การคือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์การให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของพฤติกรรมภายในชีวิตองค์การประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอาหาร การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี้ยงมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

ไคมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะสามารถสรุปได้ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

จากองค์การประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์การโดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่างๆ

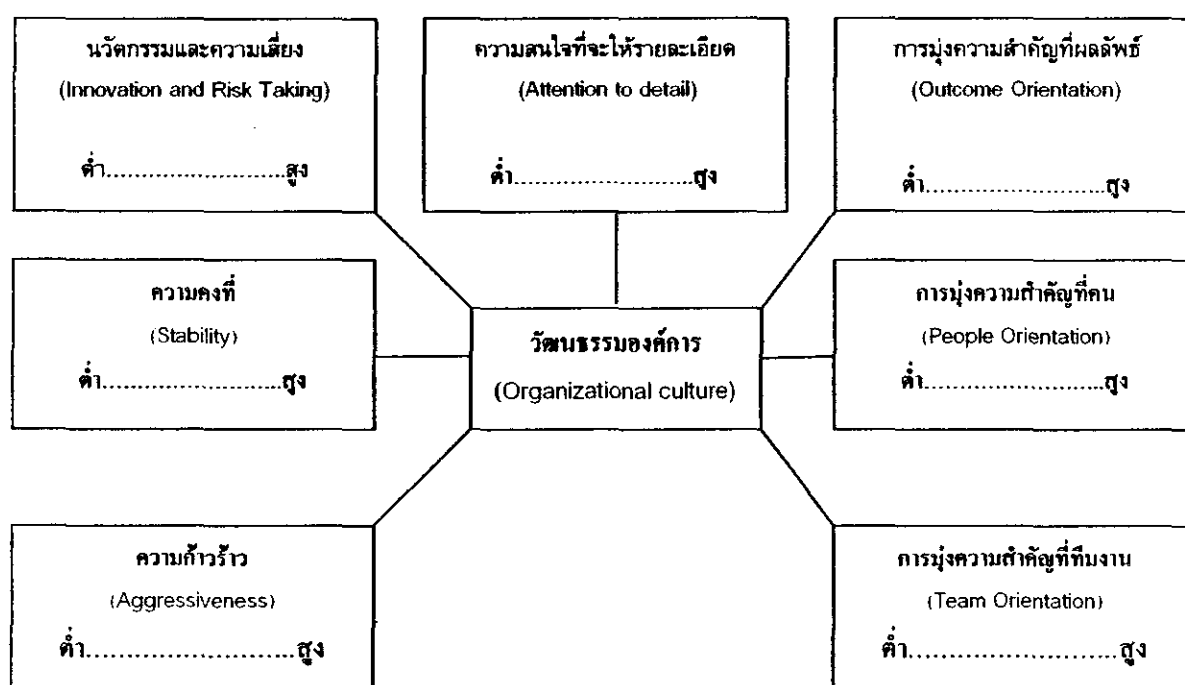
روبينส์ (Robbins. 1994: 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่นๆ ได้

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

ฮอฟส์เทด (Hofstede. 1997: 180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

สตีเฟน พี. روبบินส์ และ แมรี คูลเตอร์ (Robbins. & Coulter. 2002: 58-59) ได้กล่าวไว้ว่า ผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 2 ที่มีติของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้น ตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่



ภาพประกอบ 2 มิติของวัฒนธรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545: 70)

เช่นเดียวกันกับการบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่าง ๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง สำหรับองค์การในสหรัฐอเมริกา โอเรียลลี แชทแมน และแคลดเวล (O'Reilly; Chatman; & Caldwell.1991) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. พนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับของการที่องค์การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์การมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์การมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง(Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์การที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์การ
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึงระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การในประเทศออสเตรเลีย (เจมส์ ซี ชาร์รอส และคณะ. 2002: Online) ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์การ โดยโอเรียลลี แชทแมน และแคลดเวล (O'Reilly; Chatman; & Caldwell.1991) ซึ่งแชทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์การด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มี

ประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์การ และอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์การตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์การนั้นๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้ทราบถึงทัศนะต่างๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การได้

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540 : 14-20) เห็นว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้คือ

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่มิหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม บ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วัฒนธรรมองค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากสัญญาติญาณของมนุษย์ หรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิดวิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การยังเรียนรู้ได้จากฝึกอบรมขององค์การและจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างานและหลักเกณฑ์การได้ความดีความชอบอีกด้วย ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วจะสามารถช่วยแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การก็จะคิด เชื่อ และทำเช่นนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป นั้นย่อมหมายความว่า สิ่งที่เกิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการใช้ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หมายถึง

สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน การใช้สัญลักษณ์เนื่องจากสิ่งที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง มักเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ส่วนสัญลักษณ์มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนกว่าสิ่งที่หน่วยงานพยายามสื่อความหมาย นอกจากนี้การใช้สัญลักษณ์ เช่น จัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้พนักงานยอมรับได้ง่ายกว่าประทับใจมากกว่าและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนานกว่าการให้พนักงานอ่านข้อความที่ต้องการสื่อจากคู่มือการทำงานหรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากอย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กริช สืบสนธิ์ (2535 : 25) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของธุรกิจ มีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ
2. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ
3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ เห็นบทบาทและปฏิบัติตาม
4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละบริษัทจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ
5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็น “ผู้นำส่ง” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบซุบซิบ นักสืบ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในบริษัท การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

การที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เกิดจากการสร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน ประกาศให้ทุกคนรับรู้ผ่านข่ายวัฒนธรรมหรือช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” (Strong Culture) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ และเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมเข้มแข็ง เป็นกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่กำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าควรเป็นอย่างไรทำให้รู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อบุคคลแต่ละคน เป็นผลให้บุคลากรไม่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจการปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ

روبินส์ (Robbins.1994: 247) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่าเป็นรูปแบบของ วัฒนธรรมแกน หรือวัฒนธรรมหลัก ที่ประกอบด้วยค่านิยมหลัก (Core values) ที่สมาชิกยอมรับ อย่างหยั่งลึกและกระจายไปทั่วองค์กร กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรยอมรับค่านิยมหลักเป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติด้วยความพร้อมใจ ซึ่งروبินส์ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะ สามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก

เฮลรีเจล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel; Slocum; & Woodman.1995: 477) กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่า เป็นลักษณะที่ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม และ แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกัน อันจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมเข้มแข็งทำให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์ ในลักษณะที่ สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมเข้มแข็งช่วยให้เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันมีความชัดเจน
3. วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และก่อให้เกิดความ ผูกพันในองค์กร

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความ ร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์การช่วย สร้างบูรณาการในองค์กร ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับ วัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจ (Mission) จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การ ได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การได้

วัฒนธรรมองค์การกับการปรับตัว

วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับการที่องค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับแรงผลักดันจากภายนอก วัฒนธรรม องค์การจะช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ ภารกิจพื้นฐานและกลยุทธ์ขององค์กร เป้าหมายที่ ต้องบรรลุ วิธีการในการบรรลุเป้าหมาย มาตรฐานในการวัดความคืบหน้าเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และวิธี ที่จำเป็นสำหรับแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

การแบ่งวัฒนธรรม

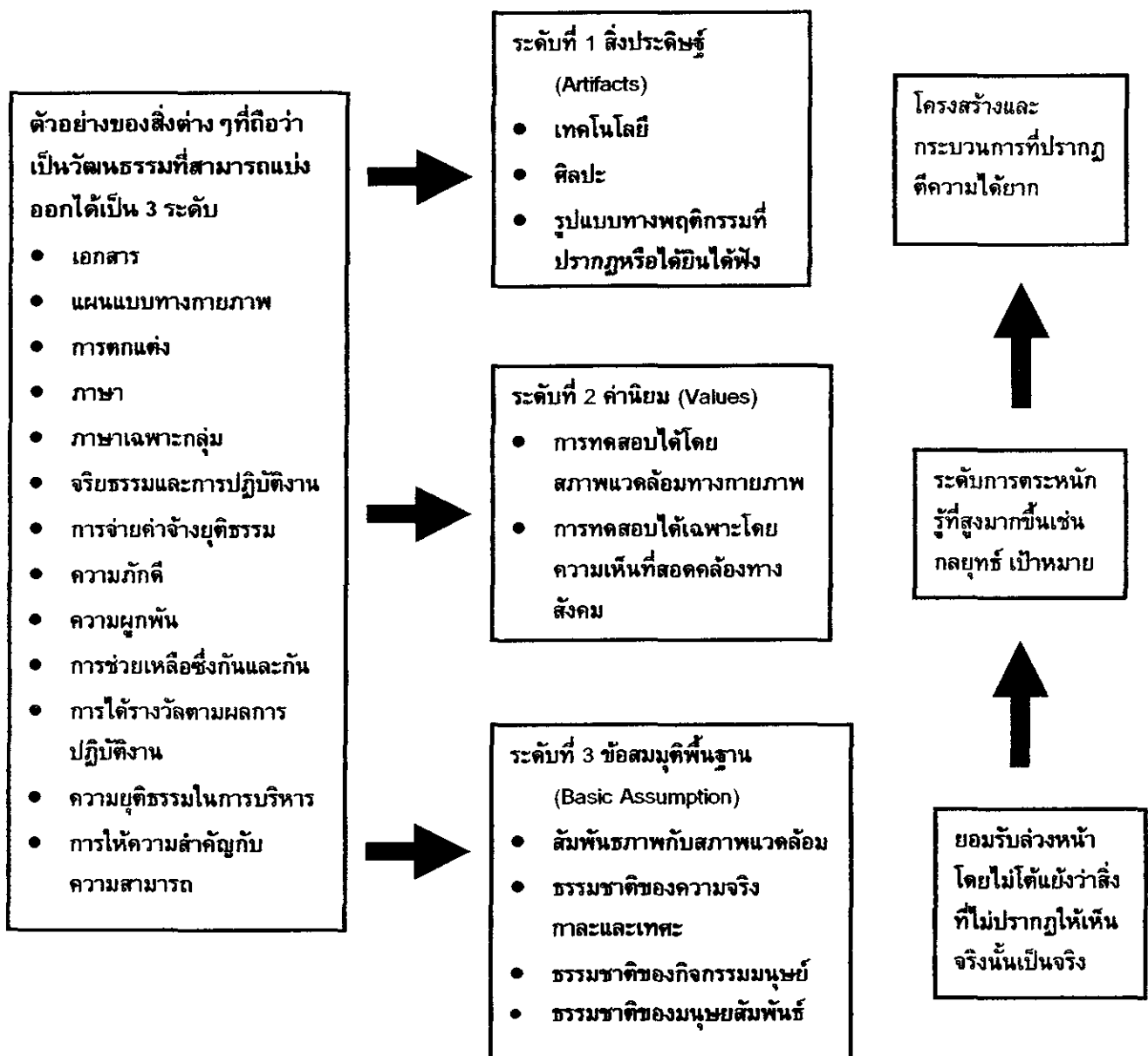
- ระดับของวัฒนธรรม แบ่งได้3ระดับ คือวัฒนธรรมระดับชาติ วัฒนธรรมระดับกลุ่ม และวัฒนธรรมระดับองค์การ ในการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมระดับชาติมีผลต่อสมาชิกสูง กว่าวัฒนธรรมองค์การ

- ไชน์ (Schein. 1992:17) ได้สร้างกรอบการศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การมี

3 ระดับ คือ

1. สิ่งประดิษฐ์และการสร้างสรรค์ต่าง ๆ (Artifacts) ที่ปรากฏให้เห็นแต่ไม่สามารถ ตีความหมายได้เสมอไป

2. ค่านิยม (Values) สมาชิกอาจปฏิบัติแตกต่างกันไปในบางสถานการณ์ แต่เป็นค่านิยมที่รู้ตัว มีผลแท้จริงต่อความต้องการซึ่งส่งผลต่อความเชื่อว่าจะทำอะไร
3. ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumption) ที่ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวกำหนดพฤติกรรม และรวมถึงข้อสมมุติฐานซึ่งบอกบุคคลในวิธีการรับรู้ การคิด และความรู้สึกเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติ ซึ่งข้อสมมุตินี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ



ภาพประกอบ 3 กรอบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 3 ระดับของไชน์

ที่มา : Edgar H. Schein. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. P.17 ;

John M. Ivancevich & Micheal T. Matteson. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 5th ed. P.73.

สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) คือวัฒนธรรมองค์การในระดับที่ปรากฏให้เห็นได้คือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งรวมถึงสิ่งที่ได้เห็น หรือรู้สึกเมื่อบุคคลภายนอกเข้าไปอยู่ในกลุ่มวัฒนธรรมแตกต่างออกไป สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านสถาปัตยกรรม ภาษา เทคโนโลยีและผลผลิต สิ่งสร้างสรรค์ทางศิลปกรรม รูปแบบการแต่งกาย การแสดงอารมณ์ เรื่องเล่าที่เกี่ยวกับองค์การ วัฒนธรรมระดับนี้ปรากฏเด่นชัดแต่ก็แปลความหมาย (Decipher) ได้ยาก ผู้ที่ศึกษาอาจอธิบายในสิ่งที่เห็นได้ แต่ไม่สามารถตีความจากสิ่งที่ปรากฏให้เห็นนั้นได้เพียงลำพัง

ค่านิยม (Values) เมื่อมีการก่อตั้งกลุ่มขึ้น กลุ่มจะสะท้อนค่านิยมเดิมออกมา และเมื่อปฏิบัติต่อกันมา ก็จะกลายเป็นค่านิยมของกลุ่ม และพัฒนาไปเป็นข้อสมมุติร่วม

ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumptions) เมื่อเกิดเป็นความเชื่อโดยอัตโนมัติ โดยปราศจากข้อสงสัยว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นจริง เชื่อว่าธรรมชาติของสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นตามวิถีทางที่ปรากฏนั้นโดยไม่มีการโต้แย้ง กลายเป็นข้อสมมุติพื้นฐานร่วมที่ฝังรากลึกภายในกลุ่มยากต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ ผู้ศึกษาจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับข้อสมมุติพื้นฐานร่วมของกลุ่ม รวมทั้งเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ว่าข้อสมมุติพื้นฐานนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร

ข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม สิ่งประดิษฐ์ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกระบวนการทางวัฒนธรรมอยู่ 4 ขั้นตอน (Gordon, 1999 : 348-349)

1. การยอมรับ (Manifestation) คือการรับรู้ ความเข้าใจและอารมณ์ของสมาชิกองค์การ เผยให้เห็นข้อสมมุติในทางวัฒนธรรม
2. การตระหนัก (Realization) คือความเข้าใจและอารมณ์เปลี่ยนไปสู่การมีสิ่งประดิษฐ์ที่มีตัวตนชัดเจน เช่นพิธีการ เรื่องเล่าขาน
3. การสร้างสัญลักษณ์ (Symbolization) คือสิ่งประดิษฐ์บางอย่างได้กลายเป็นสัญลักษณ์ที่มีความสำคัญขึ้นมา
4. การตีความ (Interpretation) คือการที่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การพิจารณาความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ

ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่สังเกตได้และสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ คือ 1) พฤติกรรมตามปกติที่เห็นได้ 2) บรรทัดฐานของกลุ่ม 3) ค่านิยมที่สำคัญ 4) ประเพณี 5) กฎต่างๆ 6) บรรยากาองค์การ 7) ทักษะที่สำคัญ 8) วิธีคิด 9) การมีความหมายร่วม 10) การมีสัญลักษณ์ร่วม (Luthans, 1998: 550; Schein, 1992: 8-9)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

เพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้คือ

กอร์ดอน (Gordon.1999: 344-345) โรบบินส์ (Robbins.1994: 245) และ เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn, et al.1991: 352) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยให้สมาชิกขององค์การต่าง ๆ แสดงความเห็นและได้รวบรวมลักษณะต่างๆของวัฒนธรรมองค์การสรุปว่าคุณลักษณะที่สำคัญจะมีอยู่หลายประการด้วยกันดังนี้คือ

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Talking) คือการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการ ด้วยการแสวงหาโอกาส และยอมรับความคิดใหม่
2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention to Detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์การแสดงออกซึ่งความถูกต้องในการวิเคราะห์
3. การมุ่งผลผลิต (Outcome Orientation) คือระดับการบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคและวิธีการในการทำให้บรรลุผล
4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก (People Orientation) คือการตัดสินใจทางการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน
5. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือระดับที่กิจกรรมในงานต่างๆจัดขึ้น เพื่อให้ความสำคัญกับงานต่างๆเป็นทีม มากกว่าเน้นความสามารถของรายบุคคล
6. การมุ่งสู่ชัยชนะ (Aggressiveness) คือระดับที่สมาชิกในองค์การแข่งขันกันทำงานมากกว่าทำงานสบาย
7. การมุ่งรักษาความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆได้ด้วยการยึดถือกฎระเบียบ หวังผลการปฏิบัติการได้ชัดเจนและปลอดภัยซึ่งตรงข้ามกับการเจริญเติบโตขององค์การ
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือระดับการติดต่อสื่อสารที่จำกัดอยู่เฉพาะกับสายบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ
9. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพตามระบบขั้นตอน ความเต็มใจของฝ่ายบริหารที่ให้โอกาสในการฝึกอบรมสัมมนาให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
10. การให้รางวัลตามความสามารถ (Performance-Reward) คือการให้รางวัลตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีบรรทัดฐานในการพิจารณาความดีความชอบ
11. การตัดสินใจ (Decision Making) คือการตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง
12. การวางแผน (Planning) ระดับการให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนเชิงรับ (Reactive) การวางแผนแบบริเริ่มเชิงรุก (Proactive) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนจากสมาชิกองค์การ

13. การปฏิบัติทางการบริหาร (Management Practice) ความยุติธรรมและสอดคล้องของนโยบายกับการปฏิบัติในการบริหาร การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

14. การปฏิบัติงานตามสบาย (Easygoingness) เน้นสภาพของความสงบ อดทน ใจเย็น และความขัดแย้งต่ำ

15. การรักษาความอยู่รอด (Fortress) ให้ความสำคัญของการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ให้โอกาสปฏิบัติงานแก่สมาชิก แต่ไม่ประกันความมั่นคงในงาน

16. วัฒนธรรมสโมสร (Club) ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีและการทำงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ยึดความอาวุโส ไม่มีโอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

17. การยึดความสามารถเฉพาะตัว (Baseball Team) ให้ความสำคัญกับความสามารถเฉพาะตัวสูง ให้รางวัลตอบแทนเป็นตัวเงินสูงจากผลงาน ความผูกพันในงานไม่สำคัญเท่ากับผลงาน

18. การให้ความอิสระแก่บุคคล (Individual Autonomy) คือระดับของความรับผิดชอบอิสระ และโอกาสที่บุคคลในองค์กรได้รับการริเริ่มเพื่อดำเนินการต่างๆ

19. การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือระดับที่มีความขัดแย้งแฝงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างหมู่เพื่อนฝูงและกลุ่มทำงาน แต่ยังคงมีความเต็มใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน

20. การชี้แนะ (Direction) คือระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และความคาดหวังในผลการทำงาน

21. การแสดงตัว (Identify) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทั้งหมดไม่ใช่กลุ่มทำงานเฉพาะ หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

มีผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การอย่างเป็นระบบและได้เสนอแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ไว้หลายแบบ แต่ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การครั้งนี้ ขอนำไปสู่การศึกษาผลงานวิจัยตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามที่มีการรวบรวมไว้ ดังนี้

แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบ่งได้ 4 ประเภท

1. แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของเอลเลียตต์ – เคมปี
2. แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Cameron และ

Attington

3. แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด Schein
4. แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Cooke และ

Lafferty

5. แบบการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Hofstede

แบบการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด ของเอลเลียตต์-เคมปี
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด เอลเลียตต์ – เคมปี (Elliott-Kempton. 1999.
Unpaged) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็นสี่ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมอำนาจ (Power) คือลักษณะองค์การที่เน้นการมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีการควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เน้นความจงรักภักดีต่อผู้นำ การเอาใจ जानายเป็นเรื่องสำคัญ การตัดสินใจขึ้นกับผู้นำ
2. วัฒนธรรมการสนับสนุน (Support Culture) ลักษณะขององค์การที่มีภาวะผู้นำร่วมกับโดยไม่พึ่งโครงสร้างที่เป็นทางการเท่านั้น เน้นความร่วมมือภายในกลุ่ม
3. วัฒนธรรมบทบาท (Role Culture) คือลักษณะองค์การที่เน้นการติดต่อที่เป็นทางการ เน้นระเบียบปฏิบัติ มีการอบการทำงานที่ชัดเจน มักเกิดปัญหาความล่าช้าจากการปฏิบัติงาน
4. วัฒนธรรมการท้าทาย (Challenge Culture) คือลักษณะองค์การที่เน้นความเป็นส่วนตัวสูง สนใจสิ่งใหม่ๆ ไม่ชอบความล่าช้าของระบบราชการ

แบบการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวของคาเมรอน และเอตติงตัน
วัฒนธรรมองค์การแบ่งออกเป็นสี่ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และ วัฒนธรรมแบบการตลาด (Anderson. 2000 : 28-29; citing Cameron & Attington)

ตัวแบบการศึกษาของคาเมรอนและเอตติงตัน ประยุกต์มาจากพื้นฐานตัวแบบด้านจิตวิทยาของจุง (Jung. 1923) และ ลักษณะวัฒนธรรม 3 แบบของโออุชิ (Ouchi. 1980) ซึ่งตัวแบบแบ่งเป็น 4 มิติตามแนวจิตวิทยาของจุง ในแต่ละมิตีมีคุณลักษณะทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นเพียงด้านเดียว คาเมรอนและเอตติงตันได้ใส่คุณลักษณะทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นเสมือนกลไก การสื่อสารระหว่างบุคคลของโออุชิ 3 แบบลงในแต่ละกริด คือ การตลาด (Market) การปฏิบัติแบบราชการหรือแบบสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น (Bureaucracies or Hierarchy) และลักษณะของพรรคพวกหรือครอบครัว (Clan) และประยุกต์แนวคิดวัฒนธรรมแบบที่ 4 คือ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy) มาจากแนวคิดของเบนนิส (Bennis.1973) ทอฟฟีเลอร์ (Toffler. 1980) มินซ์เบิร์ก (Mintzberg. 1979) และ เฮดเบิร์ก ไนส์ตรัมและสตาร์บัค (Hedberg; Nystrom; & Starbuck. 1976) การจัดเรียงลักษณะทางวัฒนธรรมลงในแต่ละกริด ใช้แนวคิดของการแลกเปลี่ยนด้านราคา (Cost Approach) ซึ่งปรับมาจากทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีองค์การ (Anderson. 2000:28) ดังนี้

สำหรับตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของคาเมรอนและเอตติงตันมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพที่นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีรับรู้ลักษณะของการปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนานวัตกรรมภายในองค์การของตนที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม การกระทำ และความคาดหวังของตน โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ลักษณะคือ
 - 1.1 วัฒนธรรมแบบครอบครัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้สมาชิก รักสามัคคีและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันและห่วงใยต่อกัน เหมือนญาติมิตร ไม่ถือตัวหรือสถานภาพเข้าหากันในการทำงาน สมาชิกร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความจริงใจต่อกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยกันผลักดันความก้าวหน้า และห่วงใยในองค์การ
 - 1.2 วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้เสรีและความคิดริเริ่มในการทำงาน มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าให้องค์การ กล้ายอมรับความเสี่ยงเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สนใจการพัฒนาหรือเสาะหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใส่ใจกับผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิก ให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน
 - 1.3 วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นการติดต่อประสานงาน สื่อสารและสั่งการอย่างเป็นทางการ มีระเบียบหรือข้อบังคับกับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องใส่ใจและปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ มักทำตามแบบเดิมๆ ที่เคยทำมา สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ดีเวลาทำงาน การตัดสินใจถือเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การสั่งการเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา
 - 1.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน จะได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือมีผลงานโดดเด่นเหนือผู้อื่น ต้องใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงาน สมาชิกมุ่งมั่นทำงานหนักในแต่ละวัน เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพมุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า และมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลัก มากกว่ายึดถือขั้นตอนการทำงาน

แบบการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด Schein

การศึกษามิติของวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Schein (วริยาภรณ์ สุวัฒน์ สวัสดิ์. 2539: 28-31 และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2545: 204) ได้ทำการเลือกมิติสำคัญ 7 มิติ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมีรายละเอียดของมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อธรรมชาติ (Humanity's relationship to nature) โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมว่ามีลักษณะใด เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอยู่ภายใต้ หรืออยู่เหนืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้วยการหาแนวทางที่เหมาะสม การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภารกิจ และงานที่ต้องรับผิดชอบหลักต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพทางเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจและสังคมด้วย

2. ลักษณะของความจริงและความถูกต้อง (Nature of reality and truth) การกำหนดและการค้นหาความจริงนี้ จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อธรรมชาติ โดย Schein ได้แบ่งระดับของความเป็นจริงออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความเป็นจริงภายนอก (External physical reality)

2.2 ความเป็นจริงทางสังคม (Social reality)

2.3 ความจริงของแต่ละบุคคล (Individual reality)

3. ลักษณะธรรมชาติของเวลา (The nature of time)การกระทำความเน้นมิติเวลาใดสำคัญ อดีต ปัจจุบัน หรืออนาคตโดยเฉพาะการกระทำในชีวิตประจำวัน

4. ลักษณะของธรรมชาติมนุษย์ (The nature of human nature) โดยศึกษาถึงสัญชาตญาณพื้นฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ “ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์” หมายถึง การมองถึงลักษณะของสมาชิกและผู้บริหารว่ามีลักษณะอย่างไร และควรจะมีลักษณะอย่างไร การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในองค์การ อาจพิจารณาลักษณะโดยพื้นฐานในฐานะคนดีที่มีความรับผิดชอบ หรือในฐานะคนเลวที่ต้องได้รับการควบคุม และอาจพิจารณาถึงความต้องการของสมาชิกอันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

5. ลักษณะของการกระทำของมนุษย์ (The nature of human activity) การกระทำของมนุษย์ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่มีจุดเน้นเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

- เน้นการกระทำ (Doing orientation)
- เน้นสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Being)
- เน้นการกระทำที่กำลังจะเกิดขึ้น (Being becoming)

6. ลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ (The nature of human relationships)

สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสมาชิกในองค์การในฐานะมนุษย์ย่อมมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความรักความผูกพัน

7. ลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือแตกต่างกัน

Schein ชี้ให้เห็นว่าคติฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวในองค์กรได้ และชี้ให้เห็นถึงลักษณะบางประการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่แสดงออกมาในลักษณะต่างๆ เช่น ลักษณะการใช้อำนาจ (Power) การมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) และสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ตลอดจนลักษณะความสนิทสนม (Intimacy) และสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม (Peer relationship)

Schein ยังได้เสนอว่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถมองภาพขององค์กรได้ อย่างครอบคลุม ควรทำการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งที่มนุษย์และสร้างขึ้นมาเพิ่มเติม ตัวอย่าง เช่น เหตุการณ์ประวัติ ความเป็นมาของบริษัทหรือองค์กร โดยประเด็นในการศึกษาจะเกี่ยวกับการกิจและกลยุทธ์ เป้าหมาย วิถีปฏิบัติ การประเมินและการแก้ไข ความผูกพันระหว่างสมาชิกอำนาจและสถานภาพ การให้สิ่งตอบแทนและการลงโทษ

แบบการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (วรนุช เนตรพิศาลวนิช. 2538: 29-35) ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมที่แสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของมาสโลว์ และแมคเคลแลนด์ ที่ต้องการความพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านความสมหวัง ความคาดหวังตามความนึกคิดของตนรวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือ ต้องการความมั่นคงในชีวิต ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางหลีกเลี่ยง และต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ Cooke และ Lafferty ได้นำแนวความคิดทฤษฎีผู้นำของคาร์ทซ์ มาซีโอบี และมอร์ส (Katz; Maceoby; & Morse.1959) และ สโตกกิล (Stogdill. 1963) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งเน้น "บุคคล" และมุ่งเน้น "งาน" จากแนวความคิดของทฤษฎีนี้ ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรดังกล่าวที่มีค่านิยมความเชื่อแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์กรนั้น หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (organizational culture) จากการศึกษาของ Cooke และ Lafferty ได้นำแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการ

ความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การเป็นลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและความสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมายอยู่ตลอดเวลา ลักษณะเด่น คือ พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จ ของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานๆ ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนาตนเองอย่างอิสระ และมีเป้าหมายการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ลักษณะเด่น คือ เป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพ ที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic - encouraging) คือองค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ การทำงานมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ความภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงาน และบทบาทการเป็นที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล พนักงานในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผย และรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของพนักงานจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับ มีการแบ่งปัน เข้าใจความรู้สึก ซึ่งกันและกันในการทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจที่มีต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive / Defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึงพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ ในองค์การ ลักษณะของการคล้อยตามเป็นไปในรูปแบบที่บุคคลในองค์การพึงพอใจลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ และการเห็นด้วยกับแนวความคิดของผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน

2.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกแบบอนุรักษนิยม ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบ และกฎนั้นๆ จะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยมเช่นเดียวกับระบบ ราชการ ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษนิยม และมีการยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการ ทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาศูนย์รวมของการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง มุ่ง ที่ปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือสายการบังคับบัญชาแนะนำ ลักษณะเด่น คือ ทุกคนเป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวอย่างสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจาย ความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำ ต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ หลีกเลี่ยงการทำงานและการ ปฏิบัติตัวที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ลักษณะเด่น คือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และพยายามทำงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะคั่งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของ พนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ สามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้ ได้เป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจา ต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีความคุ้มค่าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความ ขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

หรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งทุกอย่าง และมีข้อตำหนิ ทำให้ขัดแย้งกันเองเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก โดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนจะถูกกำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้ควบคุมพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่น คือ ชอบการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ - ชนะ พนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขันกัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขัน และการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีลักษณะท้าทายให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน พนักงานทุกคนยอมรับและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะเจ้าระเบียบ ลักษณะเด่น คือ มีความพิถีพิถันในการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ยึดมั่นในระบบการทำงานมาก เน้นที่การทำงานอย่างหนักและพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานสูง แต่ได้ผลงานและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การน้อยมาก ใช้เวลาในการทำงานนานมาก และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cooke และ Lafferty พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (excellent organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นกาสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มี คุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบ

วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนา องค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

โดยสรุปจากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมของ Cooke และ Lafferty กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในแต่ละองค์การ กรณีที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะเข้มแข็ง คือ อยู่ในทิศทางบวกเป็น พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย เช่น การทำงานเป็นทีม การยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นต้น นับเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานรวมถึง ผลผลิตที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะอ่อนแอ หรือ เป็นไปในทิศทางลบ เช่น มีการแข่งขัน ต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุให้ ความรู้สึกร่วมและตรงกันของค่านิยมระดับสมาชิกในองค์การไม่สอดคล้องกัน เป็นผลให้เกิดความ สับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานลดลงได้

แบบการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Hofstede

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede ซึ่งได้ศึกษาโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตาม แบบจำลองมิติของวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ (ชลธิชา หวังรายนาม , 2542 : 18-24) ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเขาได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การ หรือสถาบันคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่ เท่าเทียมกัน องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือ ระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่ง มีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับ การบอกให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก ระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง มีช่องว่าง ของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ออกคำสั่ง และเป็นผู้กำหนดวิธีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิด เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ว่า เป็นผู้เผด็จการอย่างพ่อพระ (Benevolent Autocrat) คือ ผู้บริหารให้ ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธภาพส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง ในด้านความรู้สึก นั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาอายุน้อย มีการแบ่งยศ แบ่งชั้น มีที่จอดรถประจำตำแหน่ง

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิ ใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานะตำแหน่ง เป็นเพียงความไม่เท่าเทียมกันตามบทบาทที่กำหนด ขึ้น เพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภายในองค์การมีการ

กระจายอำนาจยุติธรรม โครงสร้างเป็นแบบปิรามิดแนวนราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับล่างมีน้อยไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ ผู้บังคับบัญชามีการพูดเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะมีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับงานของเขา และยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีสิทธิขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิก ถูกแบ่งออกเป็นชั้นๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง และวัตถุนิยม เช่น

- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
 - ระดับชั้นขององค์การที่มีมากเกินไป
 - การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
 - การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
 - พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
 - การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
 - ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างกับผู้บริหารระดับสูง
 - การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง
- ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ คือ
- การจัดตั้งและการดำรงไว้ซึ่งความมีอำนาจเหนือกว่าและการครอบงำ
 - การควบคุมอำนาจที่มีน้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือ ความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้น รู้สึกกลัว เนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

องค์การจะมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาด ถ้าองค์การรู้สึกว่าจะเกิดความผิดพลาดหรือความไม่ปลอดภัยแน่นอน องค์การก็จะหาวิธีป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนจะมีความสำคัญเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกส่วนบุคคล

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์การจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์การ กฎเกณฑ์ภายในและระเบียบที่ใช้ควบคุมในการทำงานมีมาก มีการทำงานหนัก

เร่ร่อน ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการทำงาน ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น พนักงานชอบที่จะผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้ว และประสบผลสำเร็จมาคัดแปลง เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตน และลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

- ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองเป็นทางการและมีหลักฐานที่แน่นอน
 - ความมั่นใจเชื่อถือคำแนะนำจากผู้ชำนาญการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นทางการ
 - นับถือยกย่องเชื่อฟังเกี่ยวกับอายุ ระบบอาวุโส
 - ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
 - ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ
- ความเชื่อในระบบที่แน่นอน
 - การควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์การมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำเป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าจะสนใจ เป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม รับผิดชอบดูแลตัวเองและเฉพาะครอบครัวของตัวเอง มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์สมาคมหมู่พนักงาน องค์การที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นปัจเจกนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์การจูงใจงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้คำตอบแทนที่ดี และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัวยุ เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์การที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การแต่งงานกันเอง มีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือโบนัสจากลักษณะและผลงานเป็นรายบุคคล

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ

- พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
- ความเป็นตัวของตัวเอง
- ความเป็นอิสระ

- เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะบุคคลแต่ละคน

4. ความเป็นกลุ่ม (Collectivism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมต่ำเป็นต้น

ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะคำนึงถึงเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานโดยสะท้อนออกมาในรูปของการทำงานเป็นกลุ่ม (teamwork) ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันตัดสินใจ และเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้ที่ป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอยปกป้องผู้อื่นในกลุ่มด้วย

องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังจริยธรรมของสังคม ในเรื่องของการกระจายรายได้ มีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว คือปกป้องซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน การบริหารในองค์กรที่นิยมกลุ่ม จะมีการพิจารณาให้รางวัล และโบนัสเป็นกลุ่ม

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

- พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม
- เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรวมกัน

5. ความเป็นชาย (Masculinity)

ความเป็นชาย เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในองค์กร จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะของอาชีพ ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้นความสำเร็จทางวัตถุมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

วัฒนธรรมแบบความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์กร ทำให้องค์กรมีลักษณะต่างกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ "อยู่เพื่อทำงาน" เน้นผลงาน

และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เช่น ให้ตามหน้าที่รับผิดชอบมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว มีรูปแบบการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการและเหตุผลโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีการแข่งขันสูง มักจะเป็นงานด้านการผลิตสินค้าหนัก

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นชาย คือ

- การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
- ความแข็งแกร่งและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

6. ความเป็นหญิง (Femininity)

ความเป็นหญิง เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นชาย เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายในองค์การจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีลักษณะบุคลิกแบบความเป็นหญิง ซึ่งได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้าโดยตรง องค์การก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่คนที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นหญิง มากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มีลักษณะความเป็นชาย เป็นต้น

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารจะใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และต้องไข่มติมหาชน ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง เหมาะสมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านการให้บริการติดต่อกับลูกค้าโดยตรง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นหญิง คือ

- การมีส่วนร่วมกันในบทบาททางเพศ
- ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
- คำนึงถึงผู้อื่น
- มีความเป็นผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามคำสั่ง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งและสามารถจะรับวัฒนธรรมจากองค์การอื่นเข้ามาใช้ในองค์การตนได้ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การค่อนข้างจะคงทน แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นไป เพื่อความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านนั่นเอง

แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นนามธรรมที่มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายถึงความหมายที่เป็นผลที่ทำให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมใดๆ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจหรือแรงขับ หากแต่เป็นสภาพการตอบโต้และแสดงออกถึงการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับความนึกคิด (Thinking) ซึ่งเป็นลักษณะของความรู้สึกของจิต หรือสิ่งกระตุ้นให้เกิดความคิดที่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งได้ รวมทั้งอาจแสดงออกมาในรูปของความคิดเห็น (Opinion) หรือพฤติกรรมอื่นๆ จะเห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจอย่างมากจากคนทุกวงการ เนื่องจากสามารถช่วยให้เข้าใจเรื่องต่างๆ อันเป็นเหตุให้เกิดการกระทำ

ทัศนคติมีลักษณะความคงทนถาวรน้อยกว่าค่านิยม หรือทัศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าค่านิยม ทัศนคติมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน อันจะส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทำงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล โดยทั่วไปทัศนคติมีอยู่มากมาย อย่างไรก็ตาม ในการทำงานสามารถแบ่งทัศนคติเกี่ยวข้องกับงาน ออกเป็น 3 เรื่อง คือ (วิภาดา คุปตานนท์ 2544. : 168 -179)

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน คือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ ถ้ามีความพึงพอใจสูง ถือว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติบวกต่องานที่เขาทำ หากระดับความพึงพอใจในงานที่ทำต่ำ ก็ถือว่า บุคคลนั้นมีทัศนคติลบต่องานที่เขาทำ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน โดยการจัดระบบจูงใจที่มีความยุติธรรม

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement)

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของกิจการ มีความผูกพัน ยินดีทุ่มเวลา ตลอดจนความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกิจการ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานจะเกิดความพอใจและมีอัตราการลาออกและขาดงานน้อย

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ คือการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรับผิดชอบโดยรวมที่มีต่อทีมงานและองค์การในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์การมีหลายประการ เช่น

- ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
- เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)
- ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนสนิท (Friendship group)

- ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (High performance)
- ความศรัทธา เลื่อมใส ความสามารถและความดีของนาย (Trust and confidence in the boss)
- ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร (Reputation and image)
- ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน (Financial and non-financial rewards)
- วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)
- การยอมรับนับถือทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (Recognition)

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)

การที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ความพึงพอใจในงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะผลักดันให้พนักงานที่ออกมาจะประสบผลสำเร็จในทิศทางบวก หรือประสบความล้มเหลวในทิศทางลบ ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงานจะเห็นได้ว่าเรื่องราวความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง โดยทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น เมื่อกล่าวว่าฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ) แต่งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป (แสดงถึงความคิดความเข้าใจ) ฉันจึงวางแผนจะหางานใหม่ (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถจะทำนายถึงผลกระทบที่จะมีในอนาคตได้ด้วย (สรัยตระกูล ติวยานนท์. 2541: 133)

ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากงานนั้นทำให้ความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ ถ้าเกิดความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอ ให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นได้ (อารี เพชรสุต. 2530: 49)

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529: 160) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่เป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลาย ๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อดองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป

วูฉินนัท์ วิลลิสปี. (2533: 19) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำในปัจจุบันและสิ่งที่ผ่านมาในอดีต คนปฏิบัติงานจะตัดสินใจระดับความพึงพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ความพึงพอใจในงาน จะบอกให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ในขณะที่ความไม่พึงพอใจจะแสดงถึงทัศนคติในทางลบที่มีงาน

ดิลก มุลวงษ์. (2537: 6) ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ คนทำงานจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540: 100) ความพึงพอใจในงาน เป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆหนึ่ง

ปัทมา บุญเจริญ. (2541: 51) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการที่มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรักที่จะทำ และหากได้ทำงานที่ตนเองรักก็จะส่งผลในทางบวกให้ผลของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ต้องมีปัจจัยหลายด้านที่เข้ามาเสริมความพึงพอใจให้มากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายว่า มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง การได้รับผลตอบแทนที่สูงจากองค์กรเนื่องจากงานที่ได้ทุ่มเทไปกับการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งปัจจัยแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น ความพึงพอใจในงานนี้เกิดจากความรู้สึกทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้าน อารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงประเมินค่าซึ่งจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้เกี่ยวข้องกับทัศนคติอย่างแยกไม่ออก

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดแรงผลักดันให้สวามีภักดี และทุ่มเทต่อการทำงานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Factors determine job satisfaction)

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานได้ โดยอาศัยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work)

โดยทั่วไปแล้วพนักงานมักชอบงานที่ท้าทาย เพราะเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของเขาได้ผลดีมากน้อยเพียงใด งานที่ท้าทายส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และสนุกกับงาน แต่งานที่มีความท้าทายมากเกินไปจนอาจมองไม่เห็นความสำเร็จนั้น อาจทำให้พนักงานท้อแท้ และรู้สึกล้มเหลวหากไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นงานที่มีความท้าทายปานกลางจะทำให้พนักงานรู้สึกยินดีและพอใจในงานสูง

2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards)

ระบบการจ่ายค่าตอบแทนต่อการปฏิบัติงานและนโยบายการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าที่ยุติธรรม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาจัดระบบการให้รางวัล โดยใช้หลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- การพิจารณาปริมาณงาน -ความเสียสละให้งาน ความทุ่มเทเสียสละให้องค์กร
- การพิจารณาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคล
- การพิจารณาการให้ผลตอบแทนต่อผลงานที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการนโยบายส่งเสริมการทำงานที่มีความยุติธรรมเพราะเปิดโอกาสให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่องานและเพิ่มสถานะภาพทางสังคม

3. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Supportive working conditions)

พนักงานโดยทั่วไปจะมีความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสง เสียง สี และสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยทั่วไปพนักงานพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพราะจะทำให้งานของเขามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)

ความสามัคคีและมีมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้พนักงาน นอกจากนี้พบว่าระดับความพึงพอใจจะเพิ่มสูงขึ้น เมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่า

- มีความเข้าใจลูกน้อง (Understanding and friendly)
- ยกย่องเมื่อปฏิบัติงานมีผลงานดี (Praise for good performance)
- รับฟังความเห็นของลูกน้อง (Listens to the other's opinions)
- แสดงความสนใจ (Interest in)
- มีความจริงใจ (Sincere or honest)
- อื่นๆที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นบวก (Other positive feelings)

5. ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit)

โดยทั่วไปบุคคลมักเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพราะความรู้ทำให้งาน

สำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้นหากงานที่เลือกนั้นสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนก็มีแนวโน้มทำให้งานประสบความสำเร็จ และมีความพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่ขาดความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับลักษณะงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นหัวข้อเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ ในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม การที่ทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผล เช่น ยอกการผลิตตกต่ำ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานได้แต่ทำไม่ดีไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจาก ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

- (1) ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
- (2) ก่อให้เกิดกำลังขวัญ (Morale) แก่บุคคลในองค์การ
- (3) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- (4) เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง
- (5) ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขการบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบพื้นฐานมีดังต่อไปนี้ (ฮารี เพชรผุด. 2530: 56)

(1) งาน (Job) คืองานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า คน ๆ นั้น เขามีความชอบ ความถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไป โอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีก ก็ย่อมเพิ่มความพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

(2) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เขาอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

(3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนก็ตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของคนงานได้

(4) การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขา ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

(5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โถง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ เช่นกัน

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

(7) หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้านี้มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

(8) เพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำงานไปกันได้ ย่อมส่งผลทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

(9) องค์การและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงการทำงานมีระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในองค์การนั้นส่วนการจัดการ หากองค์การมีวิธีการจัดระบบการบริหารดีย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าว สามารถเขียนเป็นรูปแบบแผนภูมิความเข้าใจได้ ดังนี้

สรุป

ค่านิยม ทักษะ และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อกิจกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อค่านิยมและทัศนคติของบุคคล เช่น ครอบครัว การศึกษา และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและเข้าใจ เพื่อสามารถส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมเป็นที่ต้องการ ซึ่งจะนำมาสู่การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายน์ของแม็คเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

ทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglass McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎีเอกซ์ และทฤษฎีวายน์ ซึ่งแม็คเกรเกอร์ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคล ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. ม.ป.ป. : 409)

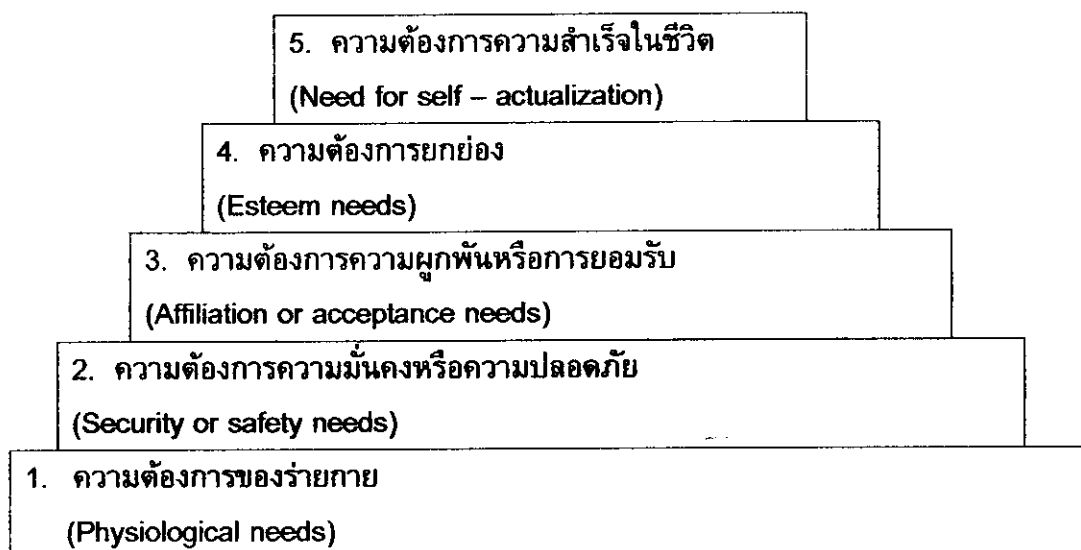
1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎีเอกซ์ (X Theory)

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย
2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎีวายน์ (Y Theory)
 - 2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
 - 2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
 - 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
 - 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่แต่เพียงการยอมรับความผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย
 - 2.5 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติ 2 ประการ ทฤษฎีเอกซ์เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎีวายน์เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Hierarchy of Needs)



ภาพประกอบ 4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' s Hierarchy of Needs)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 121; อ้างอิงจาก Weihrich and Koontz. 1993: 469

จากภาพประกอบ 4 อธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น และการนอน การพักผ่อน Maslow ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or Acceptance, Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – actualization) Maslow กล่าวว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนอง ความต้องการบุคคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly Management)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly Management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความมั่นคง (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety On the Job)	ความมั่นคง (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety On the Job)
ร่างกาย (Physiological)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay)

ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's) และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลในองค์การ
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 128; อ้างอิงจาก Bovee and others.1993: 440)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Hierachy of Need Theory)

มาสโลว์ (วรวิทย์ หงวนศิริ. 2540:13-14 อ้างอิงจาก Maslow.1970: 204) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะไม่เป็นที่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (Hierachy of Need Theory) คือ ความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ความต้องการปัจจัย 4 (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

ฮันท์ (Hunt) เป็นลำดับความต้องการของมนุษย์ (วรวิทย์ หงวนศิริ. 2540: 14-15) คือ ขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน ฯลฯ เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนอง จะเกิดความสมดุลขึ้น และคงที่อยู่ช่วงหนึ่งหลังจากนั้นความต้องการลำดับขั้นอื่นก็ตามมา

ขั้นที่ 2 ความปลอดภัย ความมั่นคง ด้านโครงสร้าง (Safety Security Structurement) ลำดับความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวพันกับขั้นที่ 1 จนยากที่จะแยกออกจากกันได้เป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคงในการดำเนินงาน ระเบียบแผน กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานต่างๆ

ขั้นที่ 3 ความสัมพันธ์ ความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Relationship, Love, Identification) เป็นความต้องการที่จะมีลักษณะรักในการทำงานเพื่อผู้อื่น ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเข้าสังคม เป็นที่ยกย่องนับถือ และยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความเชื่อมั่น ความสำนึกได้ อำนาจ ความเป็นที่นับถือ ความเป็นที่ยกย่องสรรเสริญ (Confidence, Recognition, Power Esteem) แยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- ความต้องการในส่วนของตนเอง คือ อำนาจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถและความเป็นอิสระ
- ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับความสำคัญ เป็นเรื่องของเกียรติยศฐานะและชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความบรรลุสมปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Self-Fulfillment, Atonomy, Creativity) เป็นความต้องการในเชิงอุดมคติเป็นความคิดฝันอันสวยงาม ซึ่งจะมีสูงมากในวัยหนุ่มสาว

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' two – factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจ โดยเฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดมีดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง ปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ โอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยอนามัยเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงจูงใจคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นต้องใส่ยารักษาให้หาย การใช้ยาไม่ได้รับความสนใจ สิ่งต่างๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้นถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 6

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ (พิศมัย เชื้อมีแรง, 2543: 21-22; อ้างอิงจาก Herzberg thers, 1959 :113-114)

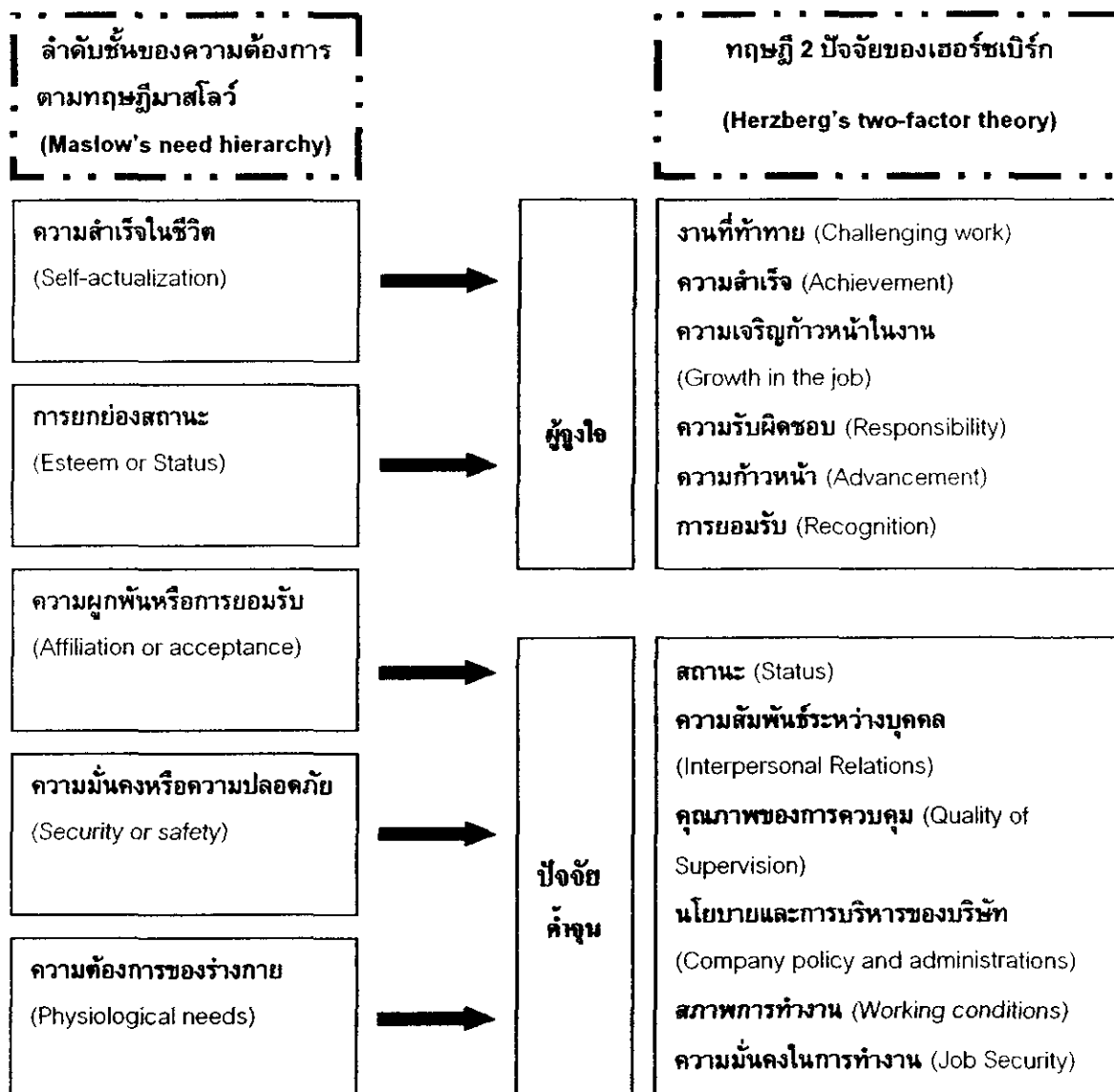
1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จและก้าวหน้า การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 128; อ้างอิงจาก Bovee and others.1993: 443)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค้ำจุนมี 6 ประการ (พิศมัย เชื้อมีแรง. 2543: 22-23; อ้างอิงจาก Herzberg and others. 1959 : 113-114)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

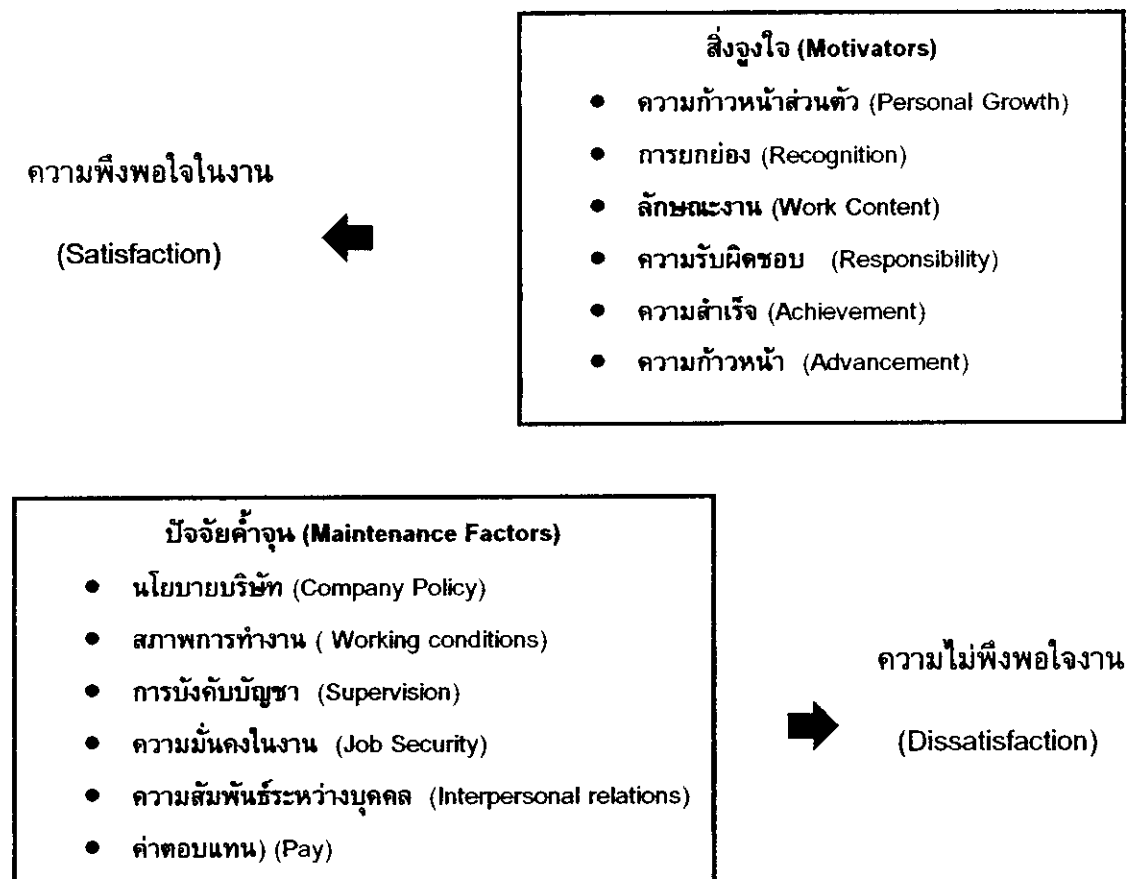
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในงาน

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี เกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้ สมยศ นาวิกการ (2521: 99-100) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อความพอใจงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูนไม่มีอยู่ แต่ถ้าปัจจัยค่าจูนมีอยู่ จะไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิกการ และมุสดี รุมาคม. 2520: 340)



ภาพประกอบ 7 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 128; อ้างอิงจาก Bovee and others.1993: 443)

จากภาพประกอบ 7 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เสนอแนะว่าความสำคัญของปัจจัยที่แตกต่างกัน 2 กลุ่มคือ (1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) (2) ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ อีอาร์จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 412-413)

1. ความต้องการในการอยู่รอด [Existence Needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ [Related Need (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จของทฤษฎีมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired- needs theory)

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired- needs theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 412-413)

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for affiliation) ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need for power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชนชอบแข่งขันเพื่อให้สถานะภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม จะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลเหล่านี้จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น

4. การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ สำหรับผู้บริหาร (How McClelland approach applies to managers) ในการวิจัยแมคเคลแลนด์ ผู้ประกอบการควรเริ่มต้น

และพัฒนาธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีสิ่งกระตุ้นด้านอำนาจ ผู้บริหารที่แสดงความสำเร็จที่ต้องการความสำเร็จและอำนาจหน้าที่และความรักความผูกพันต่ำแต่ไม่ใช่ผู้ประกอบการในระดับสูงหรือระดับต่ำ

Maslow's Theory	ERG's Theory	Herzberg's Theory	McClelland's Theory
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Selfactualization needs)	ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors)	ความต้องการความสำเร็จ ในชีวิต (Need for achievement)
ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)			ความต้องการอำนาจ (Need for power)
ความต้องการทางสังคม (Social needs)	ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs)		
ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)	ความต้องการความคงอยู่ (Existence needs)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)	ความต้องการอยู่ในกลุ่ม (Need for affiliation)
ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)			

ภาพประกอบ 8 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยดัดแปลงทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เพื่อให้เหมาะสมครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ รวม 12 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
7. การบังคับบัญชา (Supervision)
8. สภาพการทำงาน (Work Condition)
9. เงินเดือนค่าจ้าง (Salary)
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
11. สถานะของอาชีพ (Status)
12. ความมั่นคงในงาน (Security)

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory)

ทฤษฎีการรับรู้สามารถนำมาเชื่อมโยงกับเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ได้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม สรุปได้ว่า “การเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้คือถ้ามีความรู้ความเข้าใจดี ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง และเมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงแล้ว ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยทั้งความรู้ความเข้าใจ, ทัศนคติ และพฤติกรรม มีความเชื่อมโยงต่อกัน ฉะนั้นการที่จะทำให้มีการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด ต้องพยายามเปลี่ยนทัศนคติโดยการให้ความรู้เสียก่อน” (Zimbardo and Aghers.1977: 49-53)

การเรียนรู้ เป็นวัฏจักรของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว คือ สิ่งเร้า (Stimulus) ระบบการทำงานของร่างกาย (Organism) และการตอบสนอง (Response) สิ่งเร้ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้มาก (Clayton.1965) และผลของการสื่อสารมักจะปรากฏในรูปของการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของคน (บุญเลิศ ศุภดิolk. 2523 : 16)

ดังนั้นเมื่อเกิดสิ่งเร้า คือ Feedback จากความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารแล้ว การตอบสนองที่ได้ก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

สรุปแล้ว แนวความคิดที่เป็นทฤษฎีที่นำมาเชื่อมโยงกับเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือการเน้นความสำคัญของความรู้ความเข้าใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะนำมาใช้ร่วมประกอบการอภิปรายผลในโอกาสต่อไป

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

เบรคเกอร์ (Becker. 1960 : 35) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-Bet เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter and others. 1974 : 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ดังที่ โรเบิร์ต และแมนนารี (Robert and Mannari. 1977: 57-75) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์การของตน

เมอร์เคย์ และคณะ (Mowday and others.1982 : 27) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สตีเยร์ (Steers.1991: 79) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541: 61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen และ Meyer ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็นพวกใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539 : 35-36) คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์การ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้ มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยจะไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง Howard S. Becker ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งกันและกันว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น เป็นต้น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ซึ่งต้องมีกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนแรงการสติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะสูญเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านการเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปได้ว่าจากแนวคิดของ Allen และ Meyer ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมาเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แนวความคิดหรือสาเหตุของความผูกพันนั้นก็ถูกมองต่างกันออกไป คือ

แนวคิดที่ 1 ในด้านของทัศนคติมองว่าคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่ต่อองค์การ

แนวคิดที่ 2 ในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลายๆอย่าง ที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป

แนวคิดที่ 3 มองว่าคนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

เซอร์จันตัน (ชลธิชา หวังรายนาม. 2542:41 อ้างอิงจาก Cherrington.1998 : 24) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางด้านเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ผู้ศึกษาวิจัยได้เลือกแนวคิดของ Lyman W. Porter เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

สเติร์ (Steers.1977: 122-124) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การในระดับสูง นอกจากจะเจ็บป่วยเท่านั้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จึงมีความตั้งใจที่จะขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป จึงทำให้สามารถใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายนายการลาออกของพนักงานได้ ถึงแม้ว่าในช่วงระยะแรกของการทำงานจะใช้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายได้ดีกว่า แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป พบว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวทำนายนายการลาออกที่ดีกว่า

3. เนื่องจากการมีความผูกพันต่อองค์การและมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีส่วนร่วมในงานมาก เพื่อช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งในหลายๆ กรณีที่ความพยายามดังกล่าวทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ซึ่งในทฤษฎีของ Baron และ Greenberg (1986 : 164-165) เห็นว่าการมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะส่งผลทั้งในแง่ของความพยายามและการกระทำ เช่น ลดการขาดงาน และการลาออก พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ในขณะที่ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen.1997 : 24-36) กล่าวว่าจากผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบจะส่งผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรม การลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการขาดงานอย่างจงใจของพนักงานในกรณีที่ไม่นพบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านจิตใจกับด้านการคงอยู่กับองค์การ และพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการขาดงานเพียง 1 การศึกษาเท่านั้น

3. พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่ำกว่า เช่นเดียวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งพบความสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน ส่วนความสัมพันธ์ด้านการคงอยู่กับองค์การนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกดีขององค์กร แต่จะพบในพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ในขณะที่ผลการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีทั้งที่พบความสัมพันธ์ทางลบ และที่ไม่มีความสัมพันธ์

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงานด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow ' s throy of motivation)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมุติฐานดังนี้

- มนุษย์มีความต้องการหลายประการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด
- ความต้องการจะมีความสำคัญแตกต่างกันมนุษย์จึงสามารถจะลำดับความสำคัญของความต้องการได้ (Hierarchy of needs)
- บุคคลจะแสวงหาความต้องการที่สำคัญที่สุดหรือสำคัญมากกว่าก่อน
- เมื่อบุคคลได้สิ่งที่ต้องการบำบัดความต้องการของตนแล้วความจำเป็นในสิ่งนั้นจะหมดไป
- บุคคลจะต้องสนใจในความต้องการจะเริ่มสนใจในความต้องการสำคัญรองลงมาอย่างอื่นต่อไป

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดประเภทความต้องการตามความสำคัญออกเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness need) เช่น ความต้องการทั้งในแง่ ต้องการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น สินค้าที่สามารถสนองความต้องการนี้ได้แก่ ของขวัญ ส.ค.ส. เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ ฯลฯ

4. ความต้องการความนับถือ (ความยกย่อง) และสถานะจากสังคม (Esteem and status need) เป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ มีศักดิ์ศรี ความสามารถ ฐานะดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม สินค้าที่สนองความต้องการในด้านนี้ได้แก่ บ้านหรูหรารถยนต์ราคาแพง แหวนเพชร เพอร์นิเจอร์ราคาแพง ฯลฯ

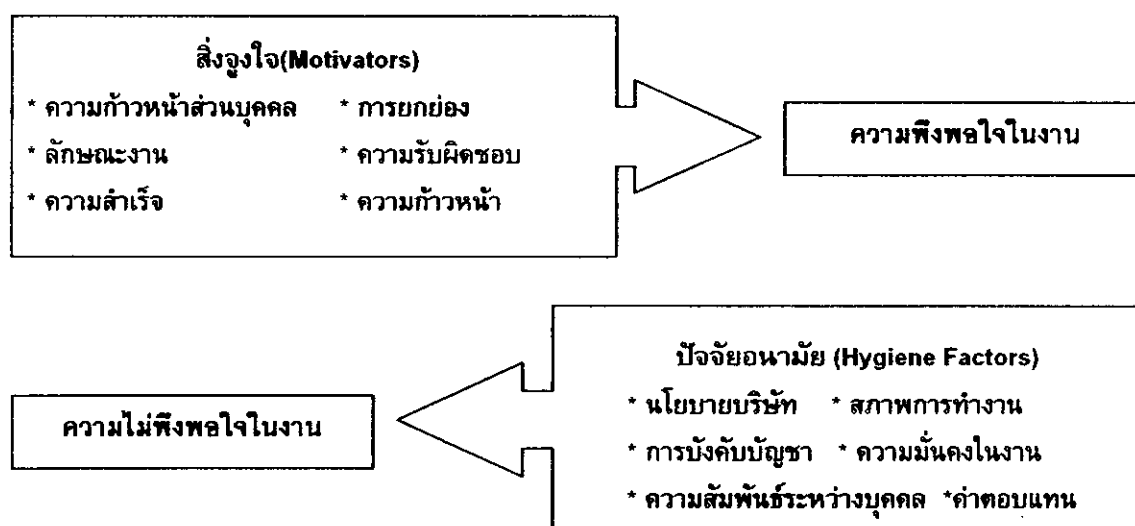
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ก็จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น สินค้าที่สามารถสนองความต้องการในข้อนี้ ได้แก่ ลิอิตเตอร์ คัลยกรรมตกแต่ง เครื่องสำอาง ปรินท์ยูนิตร ฯลฯ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg ' s two—factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัยคิดขึ้นโดย Frederick Herzberg (Bovee and others.1993 : 443) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้พนักงานรายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจพนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือ motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน



ภาพประกอบ 9 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย (1) ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivation factors) (2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) (Bovee and others. 1993 : 443)

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ (Perception)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 73) การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความ ความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคนๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคนดังได้กล่าวต่อไปนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524 : 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่ามีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เองจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของเรา ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียง
2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน
3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา

4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าวยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเราได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น
5. ทักษะ (Attitude) ทักษะที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ
6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้จะมีภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มอ้างอิง การรับข่าวสาร ความรู้ซึ่งถือเป็นประสบการณ์เดิม เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดการตอบสนองเป็นการกระทำและพฤติกรรมตามมา ถ้าบุคคลมีการรับรู้ไม่ถูกต้อง การแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

อัลบานเนส (กาญจนา เทมะธร. 2542 : 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981 : 204 *Managing*) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 136 *New ways in discipline*) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 159 *New ways in discipline*) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สตีเยร์ (พรพรรณ อุณจันทร. 2543 : 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 113 *Motivation and work behavior*) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แกรีซ และแคน (พรพรรณ อุณจันทร. 2543 : 28; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966 : 114-115 *The Social Psychology of Organizations*) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ

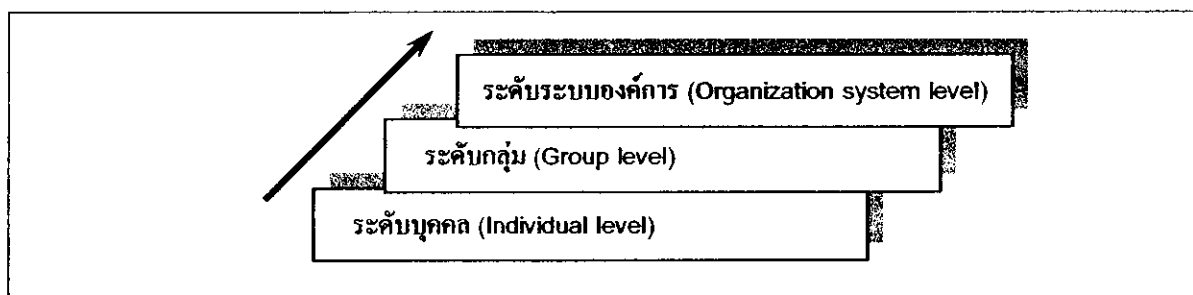
ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สององค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังคงรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

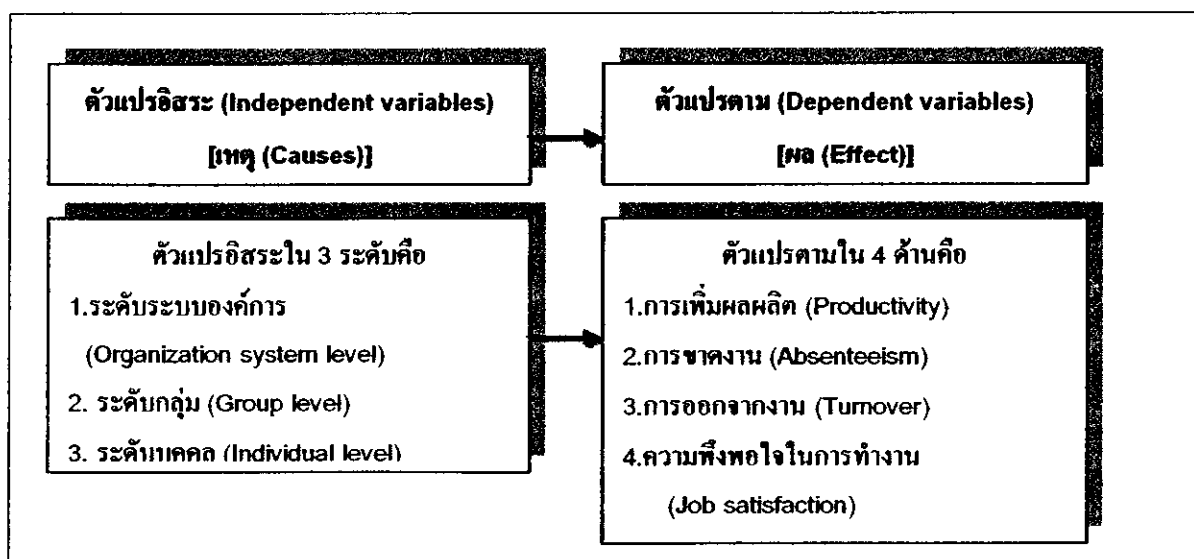
การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 23)

โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior model) เป็นส่วนของความจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์การ ดังรูปแสดงการกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับระบบองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 10 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานขั้นหนึ่ง (Basic OB model., stage I) :
ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbins. 1996 : 26)

ในส่วนนี้เราจะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์การ (OB) ตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 11 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 11 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจะมองที่การตอบสนองความต้องการของคนไข้ แต่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการประหยัดต้นทุนโดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิผลเมื่อบรรลุเป้าหมายตามยอดขายหรือส่วนครองตลาดหรือกำไร ซึ่งก็คือการเพิ่มผลผลิต โดยการถือเกณฑ์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วยการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้า ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมการ

$\text{การเพิ่มผลผลิต (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (Outputs)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Inputs)}}$

- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การ เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมี

การให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่า พฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อก็คือว่า พฤติกรรมองค์การจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สนับสนุน และหลักเกณฑ์ ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

- ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual- level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์การหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual – level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

- ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group – level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสนับสนุนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์การจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

- ตัวแปรในระดับระบบขององค์การ (Organization system – Level variables) พฤติกรรมองค์การจะมีความซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในองค์กรและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามเช่นการออกแบบขององค์การที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและการปฏิบัติ (กระบวนการคัดเลือกการบวนการฝึกอบรม และวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

พฤติกรรมปัจเจกบุคคล

ปัจเจกบุคคลแยกออกเป็น 2 เรื่อง คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Biographical Characteristics) และความสามารถของบุคคล (Ability)

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Biographical Characteristics)

คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เห็นชัดเจนที่สุด ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส บุตร และระยะเวลาในการทำงาน

1. อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับงานมีความสำคัญมาก จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากไม่ยากออกจากงาน เพราะเมื่อทำงานมานาน ค่าจ้างสูงขึ้น มีบำเหน็จบำนาญมากขึ้น โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีการเหนี่ยวนำน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานไปจนถึงอายุ 60 ปี โดยอายุมีความสัมพันธ์แบบตัว U กับความพึงพอใจในงาน มีการศึกษาความสัมพันธ์แบบผสมกับพนักงานที่มีความชำนาญและไม่มี ความชำนาญพบว่าพนักงานที่มีความชำนาญและมีอายุจะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่มี ความชำนาญที่อยู่วัยกลางคนจะมีความพึงพอใจในงานลดลง และจะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นอีก

2. เพศ จากการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่นความสามารถในการแก้ปัญหา การแข่งขัน และการเข้าสังคม การศึกษาในทางจิตวิทยาพบว่าผู้หญิงจะมีความต้องการทำงานตามอำนาจหน้าที่มากขึ้น ส่วนผู้ชายจะมีความก้าวร้าวและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง จากการศึกษาเพศกับผลผลิตของงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและชาย ส่วนเพศกับการลาออกพบว่าผู้หญิงลาออก จากงานมากกว่า ผู้ชาย ส่วนเพศกับการเหนี่ยวนำพบว่าผู้หญิงเหนี่ยวนำมากกว่าผู้ชาย เพราะความจำเป็นทางการเงินของครอบครัว เช่นการดูแลบุตรยามเจ็บป่วย

3. สถานภาพสมรส พนักงานสมรสแล้วเหนี่ยวนำน้อย และลาออกจากงานน้อย อีกทั้งมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานโสด

4. จำนวนบุตร มีความสัมพันธ์กับการเหนี่ยวนำของพนักงานหญิง จากการศึกษาเรื่องจำนวนบุตรของพนักงานกับความพึงพอใจในงานพบว่า จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

5. ระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษายังไม่มีเหตุผลที่ทำให้เชื่อได้ว่า คนที่ทำงานมานานจะมีผลผลิตมากกว่าคนที่มีความรู้ได้น้อยกว่า แต่การศึกษาระยะเวลาในการทำงานกับการเหนี่ยวนำพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ

ความสามารถของบุคคล (Ability)

ความสามารถของบุคคล หมายถึง สมรรถภาพของปัจเจกบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถจากการกระทำ ความสามารถของปัจเจกบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ความสามารถทางสติปัญญา วัดด้วยการทดสอบ IQ ซึ่งมักใช้ในการสอบเข้ามหาวิทยาลัย เช่น SAT, GMAT ความสามารถทางสติปัญญาประกอบด้วยความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข ความเข้าใจความหมายของคำ ความรวดเร็วในการรับรู้ และการให้เหตุผลเชิงอนุมาน

ลักษณะของความสามารถทางสติปัญญา

<u>ความสามารถทางสติปัญญา</u>	<u>คำอธิบาย</u>	<u>ตัวอย่างของงาน</u>
1. ความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข	ความสามารถในการคิดเลขได้ถูกต้อง รวดเร็ว	นักบัญชี
2. ความเข้าใจความหมายของคำ	ความสามารถในการเข้าใจในสิ่งที่อ่าน ได้ยิน หรือมองเห็น	ผู้จัดการโรงงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
3. ความรวดเร็วในการรับรู้	ความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่เหมือนกัน คล้ายกันหรือแตกต่างกันได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง	การสอบสวนไฟไหม้เพื่อหาร่องรอยการวางเพลิง
4. การให้เหตุผลเชิงอนุมาน	ความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่างเป็นขั้นตอนของปัญหา และการแก้ไขปัญหา	นักวิจัยตลาด

2. ความสามารถทางร่างกาย มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งต้องมีความอดทนและความคล่องแคล่ว ซึ่งความสามารถทางด้านร่างกายสามารถกำหนดได้ 9 ประเภท

ปัจจัยด้านความแข็งแรง

1. ความแข็งแรงที่เคลื่อนที่	ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อออกแรงต่อวัตถุให้เคลื่อนที่ในช่วงเวลาหนึ่ง
2. ความแข็งแรงของลำตัว	ความสามารถในการใช้ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อลำตัว โดยเฉพาะกล้ามเนื้อท้อง
3. ความแข็งแรงที่อยู่กับที่	ความสามารถในการออกแรงกระทำต่อวัตถุที่อยู่คงที่ เช่นการยกน้ำหนักค้างไว้
4. ความแข็งแรงแบบระเบิดพลัง	ความสามารถในการระเบิดพลังงานสูงสุด เช่นการวิ่งระยะสั้น 50 หลา

ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น

- | | |
|-----------------------------|---|
| 5.ความยืดหยุ่นแบบยืดตัว | ความสามารถในการเคลื่อนไหวลำตัว และ กล้ามเนื้อให้ไกลออกไปให้มากที่สุด |
| 6.ความยืดหยุ่นที่เคลื่อนไหว | ความสามารถในการกระทำอย่างรวดเร็ว และ หลายครั้งที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว |

ปัจจัยด้านอื่นๆ

- | | |
|--------------------------|---|
| 7.การประสานงานของร่างกาย | ความสามารถในการประสานงานเพื่อกระตุ้น ส่วนต่างๆของร่างกายให้ทำงานร่วมกัน |
| 8.ความสมดุล | ความสามารถในการรักษาความสมดุลของ ร่างกาย |
| 9.ความอดทน | ความสามารถในการใช้ความพยายามสูงสุด ติดต่อกันในช่วงเวลาหนึ่ง |

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2544 : 81 – 83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุ บุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความ ถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อ ต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมาก เกินไปจุดมุ่งหมายที่ต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอๆกัน ก็ยังมีความสามารถในการ ทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการ แสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่ เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของ คนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคล ที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่าง จึงป่งจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่าง มากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งาน บางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในท้องทำงานปรับ อากาศ สถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงาน ภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ การแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึง แยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับ บุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการ ผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการ ทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การ ป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะของ องค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงาน เพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาลำดับขั้นตอน มากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูง ใจได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของ บุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานใน การเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพล

ต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบุคคลที่ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

แนวคิดและเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543 : 24)

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และ จำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

พฤติกรรมการทำงานในอนาคต (The future effects on employee performance)

ผลของพฤติกรรมการทำงานในอนาคตที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจจากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ในประเด็นดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานกับขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิต (Job Satisfaction and Productivity) ความรู้สึกที่ดีต่องานไม่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความสุข คือพนักงานที่มีผลผลิตในการปฏิบัติงานดี กล่าวคือ ขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานเพิ่มขึ้นตามขนาดของผลผลิต และเมื่อผู้ปฏิบัติงาน

ทำงานได้ดี เขาจะเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำ เพราะเมื่อผลงานดีก็ได้รับคำชม การยอมรับทั้งภายในและนอกองค์การ

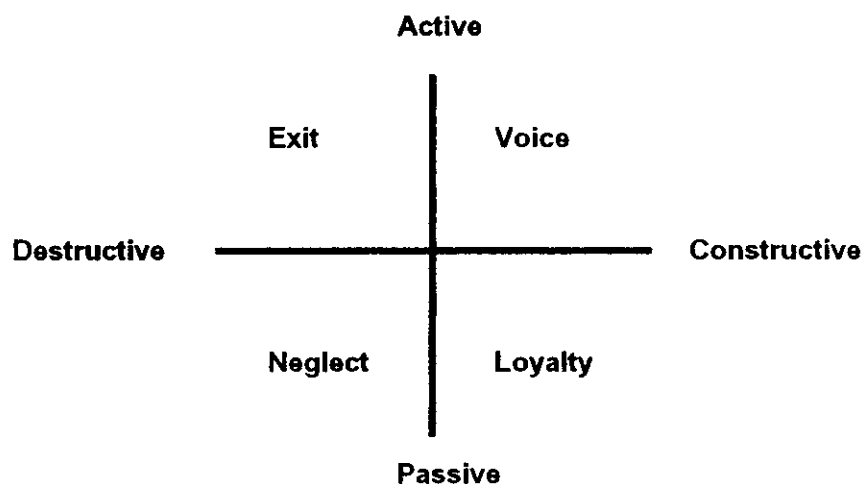
2. ความพึงพอใจกับการขาดงาน (Job Satisfaction and Absenteeism) จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานกับการขาดงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจงานเพราะทำงานผิดพลาดหรือไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะเกิดทัศนคติลบต่องานที่ทำ บุคคลประเภทนี้จึงมีแนวโน้มขาดงานบ่อย
3. ความพึงพอใจในงานกับการเข้า-ออกงาน (Job Satisfaction and Turnover) ความพึงพอใจในงานกับการเข้าออกงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงลบ แสดงว่าเมื่อบุคคลไม่พึงพอใจในงานมากขึ้น อัตราการเข้าออกงานจะสูงขึ้น แต่ค่าของสหสัมพันธ์ (Correlation) อยู่ในระดับที่สูงกว่าความสัมพันธ์กับการขาดงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า-ออกหรือเปลี่ยนงาน ได้แก่
 - สภาพตลาดแรงงาน
 - ประสบการณ์ในการเลือกงาน
 - ผลตอบแทนจากการทำงาน
 - โอกาสก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
 - ความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับปานกลางต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเข้าออกงาน คือระดับของผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนนั้นๆในองค์การพบว่า การเข้าออกงานสำหรับผู้บริหาร หรือพนักงานระดับสูงนั้น ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยลง เนื่องจากองค์การพยายามจูงใจกลุ่มบุคคลระดับดังกล่าวโดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้ในระดับที่พึงพอใจ และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แต่ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจเข้าออกของพนักงานในระดับล่าง

พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความไม่พอใจในงาน (Behavior related to job dissatisfaction)

พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความไม่พอใจในงานมี 2 มิติของพฤติกรรมคือ

1. การสร้างสรรค์/การทำลาย (Constructiveness / Destructiveness)
 2. การแสดงออกโดยการกระทำ/ไม่กระทำ (Activity / Passivity)
- ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 12 แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความไม่พอใจในงาน
ที่มา : Robbin. 1998 : 157

จากแผนภาพข้างต้นพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสัญญาณของความไม่พอใจในการทำงานมี 4 ลักษณะ คือ

1. การลาออก (Exit)

พฤติกรรมนี้แสดงออกตรงไปตรงมาว่าบุคคลประสงค์ออกจากองค์กร และพฤติกรรมนี้ยังรวมไปถึงผู้ที่ยังไม่ลาออกจากองค์กร แต่กำลังมองหาใหม่ด้วย

2. สัญญาณเตือน (Voice)

เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ที่เป็นความมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมไปถึงการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา การส่งสัญญาณเตือนนี้เป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่มีผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง

3. การรอเวลาแก้ไขปรับปรุง (Loyalty)

การรอเวลาแก้ไขปรับปรุงเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปในทางลบ แต่ก็ยังอยู่ในลักษณะที่สร้างสรรค์ บุคคลที่ใช้วิธีนี้จะแสดงออกโดยการวิจารณ์ถึงจุดบกพร่อง ปัญหาความผิดพลาดของการปฏิบัติงานในองค์กร แต่จะไม่ลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหานั้น เนื่องจากถือว่าเป็นเรื่องของผู้บริหาร ตนเองเพียงแต่รอเวลาให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหานั้น

4. การละทิ้งหน้าที่ (Neglect) การละทิ้งหน้าที่เป็นการแสดงสัญญาณที่มีลักษณะในทางลบและไม่สร้างสรรค์ พฤติกรรมนี้แสดงออกถึงการขาดความรับผิดชอบ โดยจะมาสายเป็นประจำ ขาดงานบ่อย ทำงานมีความผิดพลาดมาก

การพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสัญญาณของความไม่พึงพอใจในการทำงานข้างต้นนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการเจรจาต่อรอง และการวางแผนปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

ประวัติศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

(National Electronics and Computer Technology Center : NECTEC หรือเนคเทค)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญในการนำพาประเทศก้าวหน้าในยุคข้อมูลข่าวสาร และยุคของการเปิดเสรีของการค้าการลงทุน และการสลายพรมแดนการค้าระหว่างประเทศ หรือที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ ที่เป็นยุคแห่งการสร้างอาณาจักรใหม่ ในการเปิดโลกทัศน์เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อันเป็นแหล่งความรู้สำคัญจากทั่วทุกมุมโลก ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อประเทศที่มีความอ่อนแอทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การจะนำพาประเทศผ่านเข้าสู่ยุคใหม่นั้น ฐานความรู้ทางเทคโนโลยีที่แข็งแกร่งจะเปรียบเสมือนการนำพาสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (National Electronics and Computer Technology Center : NECTEC หรือเนคเทค) ก่อตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2529 โดยเริ่มแรกมีสถานะเป็นโครงการภายใต้ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน (ชื่อในขณะนั้น) ต่อมาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2534 เนคเทค เปลี่ยนสถานะเป็นศูนย์แห่งชาติเฉพาะทาง และเปลี่ยนการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ ตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534

พ.ร.บ.ฉบับนี้ก่อให้เกิดการรวมตัวกันขององค์กรต่าง ๆ 4 องค์กรที่มีอยู่ขณะนั้น ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology Development Board : STDB หรือ กพท.) ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ และ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ขึ้นเป็นสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Science and Technology Development Agency : NSTDA หรือ สวทช.) อยู่ภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สวทช. เป็นหน่วยงานรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ มีระบบการบริหารและนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กพท.) ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในภาครัฐบาล และภาคเอกชนฝ่ายละเท่า ๆ กัน กพท.มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯเป็นประธาน ในส่วนของเนคเทคนั้นมีคณะกรรมการบริหารซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกับ กพท. คือ มีการรวมจากภาครัฐและภาคเอกชนฝ่ายละเท่า ๆ กัน และมีผู้อำนวยการ สวทช.เป็นประธานเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิด ในการกำหนดนโยบายการพัฒนา การบริหาร และการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างภาครัฐและเอกชน

ภารกิจหลักของเนคเทค ได้แก่การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในภาครัฐ การดำเนินการวิจัยเองเพื่อเร่งให้ผลงานวิจัยเกิดผลจริงในภาคอุตสาหกรรม การให้บริการเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม และสารสนเทศ และการทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2539 เนคเทคได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีให้ดำรงโครงการเครือข่ายกาญจนาภิเษก เพื่อกระจายความรู้ให้แก่ประชาชน และเป็นสำนักงานเลขานุการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริฯ เพื่อประยุกต์ใช้ไอทีกับสังคมไทย โดยเน้นนักเรียนในชนบท ผู้พิการ และเด็กที่ป่วยในโรงพยาบาล

เนคเทคได้ดำเนินโครงการที่จัดได้ว่าเป็นโครงการสร้างพื้นฐานระดับชาติหลายโครงการ เช่นเครือข่ายไทยสารอินเทอร์เน็ต เครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย เครือข่ายกาญจนาภิเษก เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (ซอฟต์แวร์พาร์ค) ศูนย์พัฒนาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce Resource Center) การพัฒนากฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ การเป็นศูนย์กลางประสานงานในการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ปี ค.ศ. 2000 และสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (สบทร.)

วิสัยทัศน์

เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 นี้ น่าจะกล่าวได้ว่าสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศได้แพร่กระจายไปเกือบ ทั่วทุกมุมโลกแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากจะพิจารณาประเทศที่ให้ผลิตผลสู่สังคมโลกโดยส่วนใหญ่แล้ว ประเทศใดที่มีความพร้อม และความสามารถในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ก็จะมีสถานะความได้เปรียบต่อประเทศคู่แข่งอื่น จนมีผู้ขนานนามธุรกิจที่ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์ ว่าเป็น "เศรษฐกิจแบบใหม่" (New Economy) และหากสามารถเพิ่มพูนปัจจัยความสามารถทางด้านอื่นๆ รวมด้วยก็ย่อมจะสามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศชาติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ปัจจุบันอุตสาหกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมประเภท "Sunset" หรือ "Sunrise" ต่างก็ได้ให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีระดับสูง เข้าไปเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ทั้งที่เป็นกระบวนการผลิตหลัก และที่เป็นการปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อแก้ปัญหาความแปรปรวนของปัจจัย การผลิตอื่น เช่น แรงงาน และทรัพยากรอื่นๆ การพัฒนาทางเทคโนโลยีเหล่านี้ นอกจากจะทำให้การผลิตนั้น ยังคงอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้แล้ว ยังให้มูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นแก่ผลิตภัณฑ์อีกด้วย ประเทศไทยก็อยู่ในสถานะที่ไม่แตกต่างจากประเทศที่กำลังพัฒนาระดับแนวหน้าอื่นๆ ที่ต้องอาศัยพึ่งพิงปัจจัยการผลิตแบบเดิม เช่น แรงงาน และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เริ่มไม่มีความเหมาะสมที่จะทำให้อุตสาหกรรมต่างๆ มีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในตลาดโลก ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญแทนปัจจัยการผลิตอื่นแบบเดิมอย่างเร่งรีบ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า เทคโนโลยีทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม และสารสนเทศ (Electronic, Computer, Telecommunication and Information : ECTI) เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชากรทุกสังคมในโลกและเป็นกลไกสำคัญของการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันให้

เท่าเทียมกับนานาประเทศ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญและความจริงจังต่อการวิจัยและพัฒนาเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมหลายเท่าตัว ตลอดจนเร่งรัดให้มีการนำเทคโนโลยีทางด้าน อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม และสารสนเทศ ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง ทั้งในภาคการผลิต ภาคการศึกษา และภาคการบริหาร การจัดการ อันจะส่งผลให้เศรษฐกิจของชาติไทยที่กำลังประสบภาวะวิกฤติสามารถฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนถาวรต่อไป เนคเทคได้จัดทำ "กรอบกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคมและสารสนเทศ" ขึ้นในปี พ.ศ. 2542 เพื่อใช้เป็น แผนแม่บทของการนำเอาเทคโนโลยีทั้งสี่สาขามาเป็นหลักในการกำหนดกรอบของการวิจัยและพัฒนาไปสู่ กระบวนการทางวิศวกรรมซึ่งจะนำไปสู่การผลิต และการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทั้งสี่สาขาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดกลไกและแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถ มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้วิสัยทัศน์ดังนี้ : "องค์กรวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม และสารสนเทศ เพื่อเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง และสังคมแห่งภูมิปัญญา"

นโยบายองค์การ

การวิจัยพัฒนาออกแบบและวิศวกรรม

การดำเนินงานทางด้านการวิจัย พัฒนา ออกแบบ และวิศวกรรม เป็นภารกิจหลักที่สำคัญของ เนคเทคตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการตั้งองค์กรนี้ ทั้งนี้เนคเทคมีการปรับสาขาเทคโนโลยีเป้าหมายในการทำการวิจัยและพัฒนาให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการมุ่งเน้นอุตสาหกรรมต่างๆ มาเป็นระยะๆ โดยตลอด ในแผนแม่บทเชิงกลยุทธ์ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2543-2552) ซึ่งจัดทำขึ้นร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและเนคเทค ได้กำหนดเทคโนโลยีเป้าหมายออกเป็น 4 ด้าน คือ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) คอมพิวเตอร์สมรรถนะสูง (High Performance Computing) โทรคมนาคม (Telecommunications) และสารสนเทศ (Information) หรือเรียกสั้นๆ ว่า ECTI เพื่อเป็นกรอบในการทำการวิจัยพัฒนา และวิศวกรรมในช่วงระยะ 10 ปีต่อไป โดยในแต่ละสาขาเทคโนโลยีนั้น ได้มีการกำหนดชุดโครงการที่จะต้องดำเนินการ ตลอดจนเป้าหมายที่จะต้องบรรลุไว้อย่างชัดเจน)

การถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริการ

งานถ่ายทอดเทคโนโลยี คืองานที่สนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในประเทศ การดำเนินงานทางด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการบริการเป็นการทำให้ผลงานต่างๆ ที่ได้รับจากการวิจัยและพัฒนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนสามารถตอบสนองได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของการทำการวิจัยและพัฒนา นั้นๆ เนคเทคได้สร้างและพัฒนากลไกตลอดจน กระบวนการต่างๆ ที่จะช่วยผลักดันให้มีการนำเอาผลงานที่ได้รับจากการวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม ออกไปสู่ผู้ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากที่สุด

เพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนคเทคได้มีนโยบายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการให้บริการ รวมทั้งดำเนินการศึกษาความต้องการของภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำมาตรการ ในการกำหนดแนวทางการสนับสนุนและดำเนินการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ECTI ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และผู้ใช้ในประเทศมากที่สุด

การพัฒนาบุคลากร

การก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแห่งปัญญาและการเรียนรู้นั้น ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก ยิ่งไปกว่าเทคโนโลยีทั้งหลายที่ใช้กันอยู่ ในการสร้างคนนั้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานและต่อเนื่อง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ โดยความร่วมมือในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสร้างสภาวะห้องเรียนที่เปิดกว้าง ให้กับผู้เรียนในทุกระดับ จะช่วยสนับสนุนให้คนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการสรรหาเยาวชน ที่มีความสามารถสูงเพื่อให้เกิดการพัฒนาฝึกฝนเป็นพิเศษสำหรับ การผลิตกำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล กรรมวิธีหนึ่งคือ กิจกรรมนอกหลักสูตรต่างๆ ซึ่งนับได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสังคมไทย ไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้

นโยบายและโครงสร้างพื้นฐาน

นอกเหนือจากงานด้านวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแล้ว ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ยังได้รับมอบหมายให้เป็น "สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ" (National Information Technology Committee Secretariat) ซึ่งมีภารกิจในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ : กทสช. (National Information Technology Committee : NITC) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติเป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างผังองค์กร



ภาพประกอบ 13 แสดงโครงสร้างผังองค์กร

บุคลากร

จำนวนบุคลากรปีงบประมาณ 2541 – 2546

ปีงบประมาณ	2541	2542	2543	2544	2545	2546
จำนวนบุคลากร	409	469	495	521	554	590

งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2535 – 2543

ปีงบประมาณ	2541	2542	2543	2544	2545	2546
จำนวนเงิน (ล้านบาท)	613.71	564.12	780.33	628.22	632.54	607.85

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

การ์ (Garr. 1998 : Abstract) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในฐานะตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความรู้สึก, ต่อเนื่อง หรือ มาตรฐานทางสังคม) แปรผันอย่างทำนายได้กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว) โดยการใช้ผู้ร่วมจำนวน 100 คน จากสถานที่ทำงานด้านกฎหมาย การผลิต และรัฐบาล พบว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อความผูกพันด้านรู้สึกวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวที่อธิบายถึงปริมาณการแปรผันที่มากที่สุดในความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความแตกต่างกันยิ่งน้อยลงระหว่างที่เป็นจริงขององค์การและตามความคาดหวังของลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับที่สูงขึ้น และนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความผูกพันโดยรวม วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาระดับต่ำจะทำนายถึงระดับความผูกพันด้านอารมณ์ได้มากกว่าระยะเวลา

วิลเลียมส์ และคณะ (Coates.1997; Citing Williams, et al.1992) กล่าวว่าเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Corporate commitment) ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้เป็นสมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีการโต้แย้งว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (commitment) ด้านบุคคลในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้น แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

โรส (Coates.1997; Citing Rose.1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารความผูกพันต่อองค์กร (commitment management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธะสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์การ (Pondy et al,1983) และพันธะสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจน การตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore,1989)

โอลิเวอร์และวิลคินสัน (Coates.1997; Citing Oliver and Wilkinson.1989) ได้ระบุว่าในสภาพแวดล้อมที่ความผันผวนอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงความต้องการในการขยายตัวขององค์กรจะให้ความสำคัญอย่างสูงกับวัฒนธรรมองค์การและพันธะสัญญา

โคสท์ (Coates.1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์การ (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การที่ถูกต้องก็就会有การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์การจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

ออร์เพน (Orpen.1993 : 577-579) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทดสอบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าองค์กรที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมอ่อน ผลจากการศึกษากับพนักงานบริษัทสองแห่งรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ผลปรากฏว่าพนักงานใหม่และได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกทางสังคมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเฉพาะในองค์กรที่มีบรรทัดฐานทางสังคมแข็งแกร่งเท่านั้น

รีเบเนียก และอัลตูโต้ (กรกฎ พลพานิช. 2540:19; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto ; n.d.) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่แต่งงานแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่าการมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป
3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรนั่นคือการที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดเนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่าง ๆ ได้

4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อการแบบฝึกหัดกัน นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อการน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มี การศึกษามีมากทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลาย รายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการ

บลู และเนลเลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364-365) กล่าวถึงความพึงพอใจ เป็นผล จากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน

สเตรสส์ และ เซเลส (Strauss and Sayless. 1960 : 119) กล่าวถึงความพึงพอใจใน งานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldman. 1980 : 83) ความพึงพอใจในการ ทำงาน เป็นมิติของคุณลักษณะงานที่นำไปสู่ภาวะทางจิตใจซึ่งนำสู่ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะ ความหลากหลาย ความเด่นชัด ตลอดจนความสำคัญของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จของ งาน คุณภาพของงานขึ้นอยู่กับตนเป็นหลักทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในผลงาน ส่วนการมี ข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นเช่นไร ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ทำงาน ได้ดีมีผลต่อความพึงพอใจ

สมิท (Smith : 1969) กล่าวว่าในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนอง เกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่ ความ ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการทางสังคม

ไกเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1955 : 430) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาศัยอยู่ในสถานะหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่ พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 ปี มีความพึงพอใจ ในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการ กับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

งานวิจัยในประเทศ

สกวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ชลธิชา หวังรายนาม (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับตำแหน่ง 3-8 จำนวน 183 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับปานกลาง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นกลุ่มนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นชายในระดับปานกลาง และความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมีมติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด คือ ความเป็นชาย ส่วนมติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับปานกลาง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณุช เนตรพิศาลวนิช (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โดยรวมจาก 11 โรงพยาบาลจำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ทั้ง 4 มิติ โรงพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดเล็กไม่ใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมของโรงพยาบาลทั้ง 2 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
3. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะ และตั้งรับ-ก้าวร้าวของโรงพยาบาลทุกสังกัด มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และ กระทรวงกลาโหม

วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา กลุ่มตัวอย่างคือ สถาบันการศึกษาพยาบาลจำนวน 41 แห่ง จำแนกเป็น 7 สังกัด คือ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย เอกชน กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สภาวิชาชีพ และ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

1. จำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและเอกชน ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่นๆ
3. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชาโดยภาพรวม ในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความแตกต่างกัน

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539: 101 –102) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 49 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพทุกระดับเป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชนโดยรวม ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา และลักษณะ ตั้งรับ – ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยโดยพิจารณาจากตัวแปร 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคือเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และ วุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดย มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 65.20

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede และแนวคิดเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของ Porter โดยเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรม องค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานใน องค์การรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การ และพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ ผลการวิจัย พบว่า ช่องว่าง ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

วิลาวรรณ ดันติสิทธิพร (2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงาน พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การทุก ลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าวและ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ

2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกันมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้ง รับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมลักษณะ สร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบ้างต่างกันแตกต่างกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นเพศชาย

ยุวดี ไทยเจียมอารีย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะความแตกต่างด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการรับราชการนั้นพบว่ามีความแตกต่างกัน และพบว่าในส่วนของความพึงพอใจรายด้านนั้นจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิสริยา สดมณี (2546 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย ดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านอายุ อายุราชการ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรม กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว พบว่ามีความสัมพันธ์กัน (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อการทำงาน บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติทุกมิติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว (3) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านระดับการศึกษา และสถานะภาพการสมรส กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 14) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการที่องค์การจะสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

พันตำรวจตรี เวชวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 25) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งสิ้น ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญยิ่ง

ศิริกุล เกรียงไกร (2543 : 22) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริการลูกค้า มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนสถานภาพสมรส สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงานกับเครือซิเมนต์ไทย และกับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาเป็นไปในลักษณะผกผันกัน ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อุษณีย์ คำนวนรนนท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานสายบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด

(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในระดับปฏิบัติการที่คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15-19 ปี เป็นบุคลากรสาย ข ไม่มีระดับตำแหน่ง สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ปฏิบัติงานในเวลาราชการ และมีที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.43$)

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในคณะแพทยศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านลักษณะงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอมโดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม โดยใช้แนวคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ Steers ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงาน และแนวคิดของ Hackman และ Lawler ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงานคือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการศึกษาแบบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร โดยใช้แนวคิดตามแบบของคาเมรอน และเอตติงตัน (Cameron and Attington) ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างชัดเจนและทำความเข้าใจง่าย โดยพิจารณาจากลักษณะต่างๆ ไป ของหน่วยงานต่างๆ ของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ที่แบ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การออกเป็นสี่ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครั้ว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด

สำหรับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดของ Frederick Herzberg และ Lyman W. Porter ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ โดยมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติทั้งหมดจำนวน 590 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2546)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 590 คน ในกรณีนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Definite Population) โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 : 580-581) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (.05)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากร 590 คน จะได้ตัวแทนประชากรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีจำนวน 238 คน และบวกเพิ่มอีก 24 คน (10%) เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 262 คน

การศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545:18-20) โดยใช้วิธีการแบบสะดวก (Convenience

Sampling) และใช้แบบสอบถามตามจำนวนชุดที่ได้กำหนดไว้ในขั้นต้น และได้ทำการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามไว้ 5% ทำให้ได้ค่าตัวอย่างสุ่มทั้งสิ้นสำหรับการศึกษาวิจัยเท่ากับ 262 คน โดยแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองและแจกเฉพาะพนักงานที่สมัครใจตอบคำถาม และสะดวกที่จะเก็บแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมความมุ่งหมายที่ต้องการและได้แบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

— เพศ ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

— อายุ ระดับการจัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์ที่มีการระบุไว้ โดยนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีจะมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เป็นค่าอายุต่ำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครเข้าทำงานกับองค์กรการได้และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีที่ปฏิบัติงานกับองค์กรการจนเกษียณอายุราชการที่ 60 ปี (ข้อมูลจากการฝ่ายทรัพยากรบุคคล) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้ คือ

- ☐ ระหว่าง 20 – 29 ปี
 - ☐ ระหว่าง 30 – 39 ปี
 - ☐ ระหว่าง 40 – 49 ปี
 - ☐ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
- สถานภาพสมรส ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่
- ☐ โสด
 - ☐ สมรส (รวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)
- ระดับการศึกษา ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์การรับนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี ได้แก่
- ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
- ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดระยะเวลาตามเกณฑ์สัดส่วนการรับผลประโยชน์และเงินสะสมจากกองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพ (ข้อมูลจากการฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ใช้การคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้นของอายุการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้ดังนี้
- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
 - ☐ ระหว่าง 1 – 5 ปี
 - ☐ ระหว่าง 6 – 10 ปี
 - ☐ ระหว่าง 11-15 ปี
 - ☐ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
- รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์การรับนักวิจัยพัฒนาฯ (ข้อมูลจากการฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ได้แก่
- ☐ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - ☐ 15,001 - 25 ,000 บาท
 - ☐ 25,001 - 35,000 บาท
 - ☐ 35,001 - 45,000 บาท
 - ☐ 45,001 - 55,000 บาท
 - ☐ มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การซึ่งครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่

- ☐ วัฒนธรรมแบบครอบครัว จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 1 – 5
- ☐ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 6 – 10
- ☐ วัฒนธรรมแบบราชการ จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 11 – 15
- ☐ วัฒนธรรมแบบการตลาด จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 16 – 20

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่นักวิจัยพัฒนาฯ ต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น ลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

5 4 3 2 1

มีการรับรู้ที่ดีมาก : : : : : มีการรับรู้ไม่ดียิ่งมาก

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ระดับคะแนน
รับรู้ดีมาก	5
รับรู้ดี	4
รับรู้ปานกลาง	3
รับรู้ไม่ดี	2
รับรู้ไม่ดีมาก	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่

- ☐ เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 1 – 2
- ☐ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 3 – 4
- ☐ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 5 – 6
- ☐ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 7 – 8
- ☐ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 9 – 10
- ☐ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 11 – 12
- ☐ ความเป็นอิสระในงาน จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 13 – 14
- ☐ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 15 – 16
- ☐ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 17 – 18
- ☐ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 19 – 20

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่นักวิจัยพัฒนาฯ ต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในอาชีพ :

5 4 3 2 1

พึงพอใจอย่างยิ่ง : : : : : : ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ระดับคะแนน
พึงพอใจอย่างยิ่ง	5
พึงพอใจ	4
เฉยๆ	3
ไม่พึงพอใจ	2
ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง	1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งครอบคลุมตัวแปร 3 ด้าน

- ☐ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 1 - 4
- ☐ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 5 - 8
- ☐ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 9 - 12

แบบสอบถามในส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ชนิดตัวเลือก (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) รวมคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การพิจารณาข้อมูลเมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วใช้วิธีการทางสถิติจากค่าคะแนนเฉลี่ยหรือตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean-X) ของกลุ่มตัวอย่างมาแบ่งระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้อธิบายถึงความแตกต่างที่ต้องการศึกษาวิจัยโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีตามระดับคะแนนดังนี้

- ☐ คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีการอยู่ในระดับไม่ดีมาก
- ☐ คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับไม่ดี
- ☐ คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับปานกลาง
- ☐ คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับดี
- ☐ คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับดีมาก

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความพึงพอใจในการทำงานตามระดับคะแนนดังนี้

- ☐ คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พอใจอย่างมาก
- ☐ คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่พอใจ
- ☐ คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับเฉยๆ

- ☐ คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ
- ☐ คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจอย่างมาก

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อการติดตามระดับคะแนนดังนี้

- ☐ คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับต่ำที่สุด
- ☐ คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับต่ำ
- ☐ คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง
- ☐ คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง
- ☐ คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูงที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคตซึ่งครอบคลุมตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่

- ☐ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ จำนวน 1 ข้อ
- ☐ ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม จำนวน 1 ข้อ
- ☐ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า จำนวน 1 ข้อ
- ☐ ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้ จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามที่ใช้วัดเกี่ยวกับการประเมินลักษณะแนวโน้มการทำงานในอนาคต และลักษณะของคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่นักวิจัยพัฒนาฯ ต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่าง เช่น การรับรู้ลักษณะของตนเอง :

5 4 3 2 1

มีความสามารถ : : : : : : ขาดความสามารถ

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความจริง	ระดับคะแนน
จริงมากที่สุด	5
จริงมาก	4
ปานกลาง	3
ค่อนข้างไม่จริง	2
ไม่จริง	1

การหาคุณภาพเครื่องมือ

แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อวิจารณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและเนื้อหา จากนั้นจะนำไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม มีความสอดคล้องตรงกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 50 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือได้ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยบัญชา.2546 : 449) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k \cdot \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าความแปรปรวนและต้องหาค่าความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

โดยได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.8904$ (ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยให้ประกอบกับการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีตามหน่วยงานต่างๆ ด้วยตัวเองและถามความสมัครใจก่อนแจกแบบสอบถาม ตามที่คำนวณไว้ จำนวน 262 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้)

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 : 48)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 113-114)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{df} = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$\text{df} = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	X_1^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_2^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 144 ; ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} ; df = (k-1, n-k)$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากทุกประชากร

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 161)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

ถ้า $n_i = n_j$ จะทำให้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation

Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็น ข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (กัลยา วานิชปัญญา. 2545 : 258 ; ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	x	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	y	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	n	คือ	จำนวนคู่ของข้อมูล

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation coefficient, r) จะมีค่าระหว่าง

$-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ (กัลยา วานิชปัญญา.2545 : 280)

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
- ถ้า r เป็นค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สรุปโดยสังเขป

เมื่อ $r > 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม

เมื่อ $r < 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม

เมื่อ $r = 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นตรงต่อกัน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (พวงรัตน์, 2540 :144)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูงมาก
0.60 – 0.79	สูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำมาก

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า $r = 1$ หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า $r = 0$ ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักวิจัยพัฒนา ที่มีข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- 1.1 นักวิจัยพัฒนา ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test
- 1.2 นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)
- 1.3 นักวิจัยพัฒนา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test
- 1.4 นักวิจัยพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)
- 1.5 นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)
- 1.6 นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ F-test (One-Way Anova)

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงาน
ในอนาคต ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติสหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของนักวิจัยพัฒนาฯ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของนักวิจัยพัฒนาฯ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาฯ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต ของนักวิจัยพัฒนาฯ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

- ข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของนักวิจัยพัฒนา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน
- ข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- ข้อที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- ข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของนักวิจัยพัฒนา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	154	58.8
หญิง	108	41.2
รวม	262	100.0
2. อายุ		
ระหว่าง 20-29 ปี	170	64.9
ระหว่าง 30-39 ปี	75	28.6
ระหว่าง 40-49 ปี	16	6.1
มากกว่า 50 ปี	1	0.4
รวม	262	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	197	75.2
สมรส	65	24.8
รวม	262	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	156	59.5
ปริญญาโท	82	31.3
ปริญญาเอก	24	9.2
รวม	262	100.0

ตาราง 1 (ต่อ) แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของนักวิจัยพัฒนาฯ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	53	20.2
ระหว่าง 1-5 ปี	140	53.5
ระหว่าง 6-10 ปี	54	20.6
ระหว่าง 11-15 ปี	12	4.6
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3	1.1
รวม	262	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	43	16.4
15,001 – 25,000 บาท	53	20.2
25,001 – 35,000 บาท	56	21.4
35,001 – 45,000 บาท	55	21.0
45,001 – 55,000 บาท	40	15.3
มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป	15	5.7
รวม	262	100.0

จากตาราง 1 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 262 คน เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 เป็นเพศหญิงจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ช่วงอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 - 49 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนเพียง 16 คน และ 1 คน เท่านั้น ตามลำดับ ซึ่งมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุ 20-29 ปี และ อายุ 30-39 ปี จึงได้ทำการรวมกลุ่มที่มีอายุ 40 - 49 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี เข้าด้วยกัน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ทำให้เหลือเพียง 3 กลุ่มดังนี้

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ 20-29 ปี	170	64.9
ช่วงอายุ 30-39 ปี	75	28.6
ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	17	6.5
รวม	262	100.0

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 170 คน (ร้อยละ 64.9) รองลงมาคือช่วงอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 28.6) และที่มีช่วงอายุ 40 – 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.5) ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นโสด มีจำนวน 197 คน (ร้อยละ 75.2) รองลงมาคือสมรสซึ่งรวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 24.8)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 156 คน (ร้อยละ 59.5) ปริญญาโท มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 31.3) และตามด้วยปริญญาเอกจำนวน 24 คน (ร้อยละ 9.2) ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 140 คน (ร้อยละ 53.4) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 20.6) ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 20.2) ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.6) และ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.1) ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 56 คน (ร้อยละ 21.4) รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 35,001–45,000 บาท มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 21.0) มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 20.2) มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 16.4) มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.3) และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.7) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว
ของนักวิจัยพัฒนาฯ

วัฒนธรรมแบบครอบครัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรักสามัคคีต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.82	.739	ปานกลาง
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความรักห่วงใยต่อกัน และผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร	2.74	.643	ปานกลาง
3. ผู้ปฏิบัติงานไม่ถือ ยศศักดิ์หรือสถานภาพ ตำแหน่งเข้าหากันในขณะปฏิบัติงาน	2.78	.680	ปานกลาง
4. มีน้ำใจร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี ในการทำงานและมีความจริงใจต่อกัน	3.03	.590	ปานกลาง
5. ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยกันผลักดันความก้าวหน้าและห่วงใยในองค์กร	3.05	.638	ปานกลาง
รวม	2.88	.518	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้ วัฒนธรรมแบบครอบครัว อยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมี
ระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยกันผลักดัน
ความก้าวหน้าและห่วงใยในองค์กร มีน้ำใจร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี ในการทำงานและม
ีความจริงใจต่อกัน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรักสามัคคีต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ถือยศศักดิ์ หรือ สถานภาพตำแหน่งเข้าหากันในขณะปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมี
ความรักห่วงใยต่อกัน และผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05
3.03 2.82 2.78 และ 2.74 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา
ของนักวิจัยพัฒนาฯ

วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆในการทำงานให้ เกิดความก้าวหน้าในหน่วยงาน	3.11	.459	ปานกลาง
2. ลักษณะของการปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	3.14	.654	ปานกลาง
3. สนใจการพัฒนาหรือเสาะหาสิ่งท้าทายใหม่ๆเพื่อมา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.12	.635	ปานกลาง
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนมีการกระตุ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.17	.665	ปานกลาง
5. ใส่ใจกับผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิกมุ่ง แสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่	3.20	.696	ปานกลาง
รวม	3.14	.585	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา อยู่
ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่ม
ตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ใส่ใจกับผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิกมุ่ง
แสวงหา โอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนมีการกระตุ้นและส่งเสริม
การทำงานเป็นทีม ลักษณะของการปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร สนใจ
การพัฒนาหรือเสาะหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่ง
ใหม่ๆในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 3.17 3.14
3.12 และ 3.11 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ
ของนักวิจัยพัฒนาฯ

วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. มีระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.37	.528	ดีมาก
2. การติดต่อประสานงาน การสื่อสารสั่งการใน หน่วยงานมักกระทำอย่างเป็นทางการ	4.37	.528	ดีมาก
3. การทำงานมุ่งผลงานตามเป้าหมาย เป็นหลักการมากกว่ายึดถือระเบียบขั้นตอนการ	4.36	.527	ดีมาก
4. สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ใช้เวลาทำงาน และ ต้องใส่ใจปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ	4.37	.523	ดีมาก
5. การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ มักทำตามแบบเดิมๆที่เคยทำมา	4.39	.527	ดีมาก
รวม	4.37	.512	ดีมาก

จากตาราง 4 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้ วัฒนธรรมแบบราชการ อยู่ในระดับดี
อย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับ
การรับรู้ อยู่ในระดับดีมาก คือ การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ มักทำตามแบบเดิมๆที่เคย
ทำมา มีระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆกำหนดไว้อย่างชัดเจน การติดต่อประสานงาน
การสื่อสารสั่งการใน หน่วยงานมักกระทำอย่างเป็นทางการ สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ใช้เวลาทำงาน
และต้องใส่ใจปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ การทำงานมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลักการ
มากกว่ายึดถือระเบียบขั้นตอนการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 4.37 4.37 4.37 และ 4.36
ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด
ของนักวิจัยพัฒนาฯ

วัฒนธรรมแบบการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน เน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง	1.97	.462	ไม่ดี
2. การตัดสินใจ การสั่งการเป็นไปตามลำดับ ขั้นตอนการบังคับบัญชาถือเอานโยบายเป็นที่ตั้ง	2.82	.722	ปานกลาง
3. ได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือมีผลงานโดดเด่นเหนือผู้อื่น	2.97	.458	ปานกลาง
4. สมาชิกมุ่งมั่นทำงานหนักในแต่ละวัน ต้องใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงาน	1.98	.463	ไม่ดี
5. เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพ มุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า	1.97	.483	ไม่ดี
รวม	2.34	.245	ไม่ดี

จากตาราง 5 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้ วัฒนธรรมแบบการตลาด อยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.34 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับไม่ดี คือ ได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือมีผลงานโดดเด่นเหนือผู้อื่น การตัดสินใจ การสั่งการ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาถือเอานโยบายเป็นที่ตั้ง สมาชิกมุ่งมั่นทำงานหนักในแต่ละวัน ต้องใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงาน เน้นการสร้าง ผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพมุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน เน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 2.82 1.98 1.97 และ 1.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของนักวิจัยพัฒนาฯ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.20	.601	เฉยๆ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	.440	พอใจ
3. ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน	3.08	.625	เฉยๆ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.08	.637	เฉยๆ
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	.630	เฉยๆ
6. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	3.00	.560	เฉยๆ
7. ความเป็นอิสระในงาน	3.45	.274	เฉยๆ
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.58	.522	ไม่พอใจ
9. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	2.55	.551	ไม่พอใจ
10. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.91	.515	เฉยๆ
รวม	3.08	.463	เฉยๆ

จากตาราง 6 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉยๆ (ปานกลาง) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ (ปานกลาง) ในด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 3.08 3.08 3.07 3.00 3.45 และ 2.91 ตามลำดับ ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และระดับการรับรู้อยู่ในระดับไม่พอใจ ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และ 2.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารขององค์การ	3.18	.865	ปานกลาง
2. ท่านมักพูดถึงคุณภาพความดีขององค์การให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบกัน	2.69	.826	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการบริหารทั่วไปขององค์การเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์การ	3.18	.835	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	3.07	.612	ปานกลาง
รวม	3.03	.723	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่านักวิจัยพัฒนาฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักวิจัยพัฒนาฯ พอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารขององค์การ คิดว่าการบริหารทั่วไปขององค์การเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์การ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ และมักพูดถึงคุณภาพความดีขององค์การให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 3.18 3.07 และ 2.69 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจ และพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ความตั้งใจ และพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนหรือไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.33	.897	ปานกลาง
2. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.81	.557	สูง
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น	3.87	.489	สูง
4. ท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.77	.480	สูง
รวม	3.69	.525	สูง

จากตาราง 8 แสดงว่านักวิจัยพัฒนาฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจ และพร้อมจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ นักวิจัยพัฒนาฯ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น พยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.81 และ 3.77 ตามลำดับ และมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักวิจัยพัฒนาฯ รู้สึกพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนหรือไม่คุ้มค่าเหนื่อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	3.11	.756	ปานกลาง
2. ท่านทำงานในองค์กรนี้ มีความมั่นคงทำให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าและจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.55	.636	สูง
3. เมื่อทำงานนานขึ้น ท่านยังรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น	3.43	.632	สูง
4. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและต้องการที่ จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.31	.481	ปานกลาง
รวม	3.33	.509	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ การทำงานในองค์กรนี้ มีความมั่นคงทำให้มีโอกาสก้าวหน้าและจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เมื่อทำงานนานขึ้น นักวิจัยพัฒนาฯ ยังรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.43 ตามลำดับ และมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักวิจัยพัฒนาฯ คิดว่าความหลากหลายของงาน ทำให้สนุกกับงานและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ 3.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวโน้มการทำงานในอนาคตของนักวิจัยพัฒนาฯ

แนวโน้มการทำงานในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแนวโน้ม ในอนาคต
1. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	2.68	1.415	ไม่แน่ใจ
2. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	2.20	1.478	ใช่แน่นอน
3. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	1.93	1.528	เปลี่ยนแน่นอน
4. ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้	2.35	1.400	ค่อนข้างไม่แนะนำ
รวม	2.44	1.413	ค่อนข้างไม่ทำต่อ

จากตาราง 10 แสดงว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีแนวโน้มการลาออกในอนาคตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับแนวโน้มการทำงานในอนาคต จะเปลี่ยนงานทันที เมื่อมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า อยู่ในระดับเปลี่ยนแน่นอนหรือใช่แน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 และ 2.20 ตามลำดับ และมีแนวโน้มการทำงานในอนาคต จะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ จะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ หรือ ค่อนข้างไม่แนะนำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และ 2.35 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ สถานภาพสมรส สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 1, 3 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 (ข้อที่ 1-10)

ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 2, 4, 5 และ 6 ทดสอบกับข้อที่ 3 (ข้อที่ 1-10)

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการชักกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	ชาย	3.14	.553	-1.921	260	.056
	หญิง	3.29	.656			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.91	.361	.482	260	.630
	หญิง	3.89	.535			
3. ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน	ชาย	2.91	.385	-5.722**	260	.000
	หญิง	3.33	.797			
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ชาย	2.84	.445	-8.123**	260	.000
	หญิง	3.42	.713			
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	2.86	.458	-6.967**	260	.000
	หญิง	3.37	.718			
6. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	ชาย	2.86	.403	-5.470**	260	.000
	หญิง	3.22	.674			
7. ความเป็นอิสระในงาน	ชาย	3.40	.201	-3.825**	260	.000
	หญิง	3.53	.341			
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	ชาย	2.45	.250	-5.115**	260	.000
	หญิง	2.77	.718			
9. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	ชาย	2.39	.293	-6.210**	260	.000
	หญิง	2.79	.724			
10. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ชาย	2.83	.384	-3.036**	260	.003
	หญิง	3.03	.644			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.056 และ 0.630 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความเป็นอิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 0.000 0.000

0.000 0.000 0.000 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความเป็นอิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากแบบสอบถามได้แบ่งช่วงอายุ ออกเป็น 4 ช่วง คือ อายุ 20-29 ปี, อายุ 30-39 ปี, อายุ 40-49 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี แต่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40-49 ปี มีเพียง 16 คน และอายุมากกว่า 50 ปี มีเพียง 1 คน เท่านั้น ซึ่งมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุ 20-29 ปี และกลุ่มอายุ 30-39 ปี จึงได้ทำการรวมกลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี เข้าด้วยกัน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทำให้เหลือเพียง 3 กลุ่มเท่านั้น

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	37.846	18.923	86.847**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	56.433	.218		
	รวม	261	94.279			
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.130	.065	.334	.716
	ภายในกลุ่ม	259	50.484	.195		
	รวม	261	50.615			
3 ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.923	2.462	6.557**	.002
	ภายในกลุ่ม	259	97.229	.375		
	รวม	261	102.153			
4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.515	1.258	3.143*	.045
	ภายในกลุ่ม	259	103.637	.400		
	รวม	261	106.153			
5 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.000	2.000	5.200**	.006
	ภายในกลุ่ม	259	99.622	.385		
	รวม	261	103.622			
6 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.715	2.357	7.901**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	99.622	.298		
	รวม	261	103.622			
7 ความเป็นอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.715	.332	4.521*	.012
	ภายในกลุ่ม	259	18.991	.073		
	รวม	261	19.654			
8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.760	3.880	15.810**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	63.557	.245		
	รวม	261	71.317			
9 ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.060	2.530	8.809**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	74.387	.287		
	รวม	261	79.448			
10 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.393	1.697	6.665**	.002
	ภายในกลุ่ม	258	65.925	.255		
	รวม	261	69.318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.716 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 0.000 0.002 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.012 และ 0.0450 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 13 14 15 16 17 18 19 20 และ 21 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.93	3.64	4.00
20-29 ปี	2.93	-	-.71** (.000)	-1.07** (.000)
30-39 ปี	3.64		-	-.36** (.004)
40 ปีขึ้นไป	4.00			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่ กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 3.64 และ 4.00) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .71 และ 1.07 ตามลำดับ

ส่วนนักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างเป็นรายคู่ กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนาที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.64) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.99	3.20	3.47
20-29 ปี	2.99	-	-.21** (.016)	-.48** (.002)
30-39 ปี	3.20		-	-.27 (.101)
40 ปีขึ้นไป	3.47			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 3.20 และ 3.47) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21 และ 0.48 ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.03	3.13	3.41
20-29 ปี	3.03	-	-.10 (.237)	-.38* (.018)
30-39 ปี	3.13		-	-.28 (.103)
40 ปีขึ้นไป	3.41			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.03) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.00	3.14	3.47
20-29 ปี	3.00	-	-.14 (.089)	-.47** (.003)
30-39 ปี	3.14		-	-.33 (.053)
40 ปีขึ้นไป	3.47			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.00) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความท้าทาย จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.92	3.11	3.41
20-29 ปี	2.92	-	-.19** (.016)	-.49** (.001)
30-39 ปี	3.11		-	-.30** (.039)
40 ปีขึ้นไป	3.41			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีความท้าทาย น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มี อายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 3.11 และ 3.41) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 และ 0.49 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีความท้าทาย มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.11) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.42	3.48	3.62
20-29 ปี	3.42	-	-.06 (.134)	-.20** (.005)
30-39 ปี	3.48		-	-.14 (.060)
40 ปีขึ้นไป	3.62			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความเป็นอิสระในงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.47	2.71	3.09
20-29 ปี	2.47	-	-.24** (.000)	-.62** (.000)
30-39 ปี	2.71		-	-.38** (.005)
40 ปีขึ้นไป	3.09			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่ กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 2.71 และ 3.09) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 และ 0.62 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 2.47) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.47	2.66	2.97
20-29 ปี	2.47	-	-.19** (.010)	-.50** (.000)
30-39 ปี	2.66		-	-.31** (.032)
40 ปีขึ้นไป	2.97			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 2.66 และ 2.97) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 และ 0.50 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ 2.66) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีอายุต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.84	2.99	3.26
20-29 ปี	2.84	-	-.15** (.034)	-.42** (.001)
30-39 ปี	2.99		-	-.27** (.046)
40 ปีขึ้นไป	3.26			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 2.99 และ 3.26) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 และ 0.42 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 2.99) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้หรือไม่
สามารถ เขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการชักกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		สมรส					
		(n)	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1.	เงินเดือนและสวัสดิการ	โสด	3.08	.528			
		สมรส	3.57	.661	-6.052**	260	.000
2.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	3.95	.401	2.898**	260	.004
		สมรส	3.77	.523			
3.	ความก้าวหน้าของอาชีพใน งาน	โสด	3.07	.563	-.809	260	.419
		สมรส	3.14	.788			
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	โสด	3.07	.589	-.794	260	.428
		สมรส	3.14	.768			
5.	การได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	3.04	.591	-1.201	260	.231
		สมรส	3.15	.734			
6.	ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	โสด	2.96	.478			
		สมรส	3.14	.747	-2.186*	260	.030
7.	ความเป็นอิสระในงาน	โสด	3.45	.240	-.053	260	.958
		สมรส	3.45	.361			
8.	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	โสด	2.55	.442	-1.313	260	.190
		สมรส	2.65	.712			
9.	ความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบ	โสด	2.53	.478	-1.012	260	.313
		สมรส	2.61	.733			
10.	การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	โสด	2.91	.443	-.023	260	.982
		สมรส	2.91	.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในงาน และด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.190 0.231 0.313 0.419 0.428 0.958 และ 0.982 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	28.710	14.355	56.702**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	65.569	.253		
	รวม	261	94.279			
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.054	.527	2.775	.065
	ภายในกลุ่ม	259	49.560	.191		
	รวม	261	50.615			
3 ความก้าวหน้าของอาชีพ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.803	2.902	7.800**	.001
	ภายในกลุ่ม	259	96.350	.372		
	รวม	261	102.153			
4 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.233	2.616	6.714**	.001
	ภายในกลุ่ม	259	100.920	.390		
	รวม	261	106.153			
5 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.561	3.281	8.754**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	97.061	.375		
	รวม	261	103.622			
6 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2	8.531	4.266	15.041**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	73.453	.284		
	รวม	261	81.985			
7 ความเป็นอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.304	1.152	17.195**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	17.350	.067		
	รวม	261	19.654			
8 การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.329	3.664	14.832**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	63.988	.247		
	รวม	261	71.317			
9 ความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.835	3.917	14.167**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	71.613	.276		
	รวม	261	79.448			
10 การได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.871	3.936	16.589**	.000
	ภายในกลุ่ม	259	61.447	.237		
	รวม	261	69.318			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความเป็นอิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.001 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 24 25 26 27 28 29 30 31 และ 32 ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		2.93	3.60	3.62
ปริญญาตรี	2.93	-	-.67** (.000)	-.69** (.000)
ปริญญาโท	3.60		-	-.02 (.814)
ปริญญาเอก	3.62			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 3.60 และ 3.62) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 และ 0.69 ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	2.96	3.26	3.29
ปริญญาตรี	2.96	-	-.30** (.000)	-.33* (.014)
ปริญญาโท	3.26		-	-.03 (.802)
ปริญญาเอก	3.29			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 3.26 และ 3.29) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 และ 0.33 ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		2.97	3.24	3.29
ปริญญาตรี	2.97	-	-.27** (.001)	-.32* (.019)
ปริญญาโท	3.24		-	-.05 (.742)
ปริญญาเอก	3.29			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับนักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโท และ ปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 3.24 และ 3.29) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 และ 0.32 ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกับ
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		2.94	3.26	3.29
ปริญญาตรี	2.94	-	-.32** (.000)	-.35** (.010)
ปริญญาโท	3.26		-	-.03 (.803)
ปริญญาเอก	3.29			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ
นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.94 3.26 และ 3.29) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 และ 0.35 ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความท้าทาย
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	2.86	-	- .37** (.000)	-.35** (.003)
ปริญญาโท	3.23		-	-.02 (.850)
ปริญญาเอก	3.21			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ
นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มี
ความท้าทาย น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.86 3.23 และ 3.21) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และ 0.35 ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	3.38	3.57	3.57
ปริญญาตรี	3.38	-	-.19** (.000)	-.19** (.001)
ปริญญาโท	3.57		-	-.00 (.939)
ปริญญาเอก	3.57			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในความเป็นอิสระในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.57 และ 3.57) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 ทั้งคู่

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		2.44	2.78	2.79
ปริญญาตรี	2.44	-	-.34** (.000)	-.35** (.002)
ปริญญาโท	2.78		-	-.01 (.923)
ปริญญาเอก	2.79			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ
นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมใน
การปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.44 2.78 และ 2.79) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34 และ 0.35 ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	2.41	2.75	2.81
ปริญญาตรี	2.41	-	-.34** (.000)	-.40** (.001)
ปริญญาโท	2.75		-	-.06 (.609)
ปริญญาเอก	2.81			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ
นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้าน ความสำคัญ
ของงานที่รับผิดชอบ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก
(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 2.75 และ 2.81) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34 และ 0.40 ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	2.77	3.10	3.19
ปริญญาตรี	2.77	-	-.33** (.000)	-.42* (.014)
ปริญญาโท	3.10		-	-.09 (.459)
ปริญญาเอก	3.19			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโท และ ปริญญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 3.10 และ 3.19) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.42 ตามลำดับ

1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5	47.119	9.424	51.155**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	47.160	.184		
	รวม	261	94.279			
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.300	.260	1.350	.244
	ภายในกลุ่ม	256	49.314	.193		
	รวม	261	50.615			
3 ความก้าวหน้าของอาชีพ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	10.008	2.002	5.561**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	92.145	.360		
	รวม	261	102.153			
4 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5	9.398	1.880	4.973**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	96.755	.378		
	รวม	261	106.153			
5 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5	10.035	2.007	5.490**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	93.587	.366		
	รวม	261	103.622			
6 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	5	11.987	2.397	8.768**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	69.998	.273		
	รวม	261	81.985			
7 ความเป็นอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.562	.712	11.332**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	16.092	.063		
	รวม	261	19.654			
8 การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	18.325	3.665	17.705**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	52.992	.207		
	รวม	261	71.317			
9 ความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5	14.227	2.845	11.169**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	65.220	.255		
	รวม	261	79.448			
10 การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5	14.917	2.983	14.040**	.000
	ภายในกลุ่ม	256	54.400	.213		
	รวม	261	69.318			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.244 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความเป็นอิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 34 35 36 37 38 39 40 41 และ 42 ตามลำดับ

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.93	2.94	2.89	3.18	4.00	4.00
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.93	-	-.01 (.881)	.04 (.668)	-.25** (.004)	-1.07** (.000)	-1.07** (.000)
15,001-25,000	2.94		-	.05 (.539)	-.24** (.004)	-1.06** (.000)	-1.06** (.000)
25,001-35,000	2.89			-	-.29** (.000)	-1.11** (.000)	-1.11** (.000)
35,001-45,000	3.18				-	-.82** (.000)	-.82** (.000)
45,001-55,000	4.00					-	.00 (1.000)
มากกว่า 55,000	4.00						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 2.94 2.89 และ 3.18) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเหมือนกันเท่ากับ 0.25 0.24 และ 0.29 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 2.94 2.89 3.18 4.00 และ 4.00) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเหมือนกันเท่ากับ 1.07 1.06 1.11 และ 0.82 ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ					
		15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000	
		2.98	3.11	2.89	2.98	3.42	3.47
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.98	-	-.14 (.269)	.09 (.491)	-.00 (.967)	-.44** (.001)	-.49** (.007)
15,001-25,000	3.11		-	.22 (.056)	.13 (.256)	-.31* (.014)	-.35* (.045)
25,001-35,000	2.89			-	-.09 (.435)	-.53** (.000)	-.57** (.001)
35,001-45,000	2.98				-	-.44** (.000)	-.48** (.006)
45,001-55,000	3.42					-	-.04 (.819)
มากกว่า 55,000	3.47						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 3.11 2.89 2.98 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 0.31 0.53 และ 0.44 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 3.11 2.89 2.98 และ 3.47) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49 0.35 0.57 และ 0.48 ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาฯที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ					
		15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.97	3.13	2.98	2.89	3.42	3.39
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.97	-	-.16 (.219)	-.01 (.965)	.08 (.493)	-.45** (.001)	-.42* (.022)
15,001-25,000	3.13		-	.15 (.204)	.24* (.043)	-.29* (.024)	-.26 (.137)
25,001-35,000	2.98			-	.09 (.435)	-.44** (.001)	-.41* (.020)
35,001-45,000	2.89				-	-.53** (.000)	-.50** (.005)
45,001-55,000	3.42					-	.03 (.893)
มากกว่า 55,000	3.39						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และ 2.89) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 3.13 2.98 2.89 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 0.29 0.44 และ 0.53 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 2.98 2.89 และ 3.39) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 0.41 และ 0.50 ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.95	3.07	2.96	2.91	3.42	3.46
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.95	-	-.12 (.327)	-.01 (.930)	.04 (.719)	-.47** (.000)	-.51** (.000)
15,001-25,000	3.07		-	.11 (.338)	.16 (.154)	-.35** (.006)	-.39* (.028)
25,001-35,000	2.96			-	.05 (.631)	-.46** (.000)	-.50** (.005)
35,001-45,000	2.91				-	-.51** (.000)	-.55* (.020)
45,001-55,000	3.42					-	-.04 (.820)
มากกว่า 55,000	3.46						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 3.07 2.96 2.91 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 0.35 0.46 และ 0.51 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 3.07 2.96 2.91 และ 3.46) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 0.39 0.50 และ 0.55 ตามลำดับ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความท้าทาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.88	2.90	2.94	2.85	3.42	3.40
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.88	-	-.02 (.838)	-.06 (.555)	.03 (.784)	-.54** (.000)	-.52** (.001)
15,001-25,000	2.90		-	-.04 (.684)	.05 (.612)	-.52** (.000)	-.50** (.001)
25,001-35,000	2.94			-	.09 (.356)	-.48** (.000)	-.46** (.003)
35,001-45,000	2.85				-	-.57** (.000)	-.55** (.000)
45,001-55,000	3.42					-	.02 (.875)
มากกว่า 55,000	3.40						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 2.90 2.94 2.85 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 0.52 0.48 และ 0.57 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้าน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 2.90 2.94 2.85 และ 3.40) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 0.50 0.46 และ 0.55 ตามลำดับ

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		3.42	3.41	3.46	3.31	3.67	3.60
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	3.42	-	.01 (.946)	-.04 (.470)	.11* (.033)	-.25** (.000)	-.18* (.017)
15,001-25,000	3.41		-	-.05 (.403)	.10* (.029)	-.26** (.000)	-.19* (.012)
25,001-35,000	3.46			-	.15** (.002)	-.21** (.000)	-.14* (.048)
35,001-45,000	3.31				-	-.36** (.000)	-.29** (.000)
45,001-55,000	3.67					-	.07 (.324)
มากกว่า 55,000	3.60						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 3.41 3.46 และ 3.31) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11 0.10 และ 0.15 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระในงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 3.41 3.46 3.31 และ 3.67) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 0.26 0.21 และ 0.36 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระในงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 3.41 3.46 3.31 และ 3.60) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 0.19 0.14 และ 0.29 ตามลำดับ

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.46	2.48	2.50	2.35	3.09	3.07
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.46	-	-.02 (.864)	-.04 (.706)	.11 (.198)	-.63** (.000)	-.61** (.000)
15,001-25,000	2.48		-	-.02 (.829)	.13 (.123)	-.61** (.000)	-.59** (.000)
25,001-35,000	2.50			-	.15 (.075)	-.59** (.000)	-.57** (.000)
35,001-45,000	2.35				-	-.74** (.000)	-.72** (.000)
45,001-55,000	3.09					-	.02 (.880)
มากกว่า 55,000	3.07						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 2.48 2.50 2.35 และ 3.09) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63 0.61 0.59 และ 0.74 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้าน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 2.48 2.50 2.35 และ 3.07) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61 0.59 0.57 และ 0.72 ตามลำดับ

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.50	2.45	2.49	2.33	3.00	2.97
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.50	-	.05 (.649)	.01 (.931)	.17 (.094)	-.50** (.000)	-.47** (.002)
15,001-25,000	2.45		-	-.04 (.693)	.12 (.197)	-.55** (.000)	-.52** (.001)
25,001-35,000	2.49			-	.16 (.089)	-.51** (.000)	-.48** (.001)
35,001-45,000	2.33				-	-.67** (.000)	-.64** (.000)
45,001-55,000	3.00					-	.03 (.828)
มากกว่า 55,000	2.97						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 2.45 2.49 2.33 และ 3.00) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50 0.55 0.51 และ 0.67 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 2.45 2.49 2.33 และ 2.97) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 0.52 0.48 และ 0.64 ตามลำดับ

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	15,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	45,001 - 55,000	มากกว่า 55,000
		2.80	2.83	2.93	2.65	3.37	3.23
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000	2.80	-	-.03 (.769)	-.13 (.178)	.15 (.096)	-.57** (.000)	-.43** (.002)
15,001-25,000	2.83		-	-.10 (.266)	.18* (.038)	-.54** (.000)	-.40** (.003)
25,001-35,000	2.93			-	.28** (.001)	-.44** (.000)	-.30* (.024)
35,001-45,000	2.65				-	-.72** (.000)	-.58** (.000)
45,001-55,000	3.37					-	.14 (.311)
มากกว่า 55,000	3.23						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 2.93 และ 2.65) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 และ 0.28 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 2.83 2.93 2.65 และ 3.37) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 0.54 0.44 และ 0.72 ตามลำดับ

บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 2.83 2.93 2.65 และ 3.37) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 0.54 0.44 และ 0.72 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 2.83 2.93 2.65 และ 3.23) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 0.40 0.30 และ 0.58 ตามลำดับ

1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1 เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	38.659	9.665	44.658**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	55.620	.216		
	รวม	261	94.279			
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.481	.120	.616	.651
	ภายในกลุ่ม	257	50.134	.195		
	รวม	261	50.615			
3 ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.644	1.661	4.470**	.002
	ภายในกลุ่ม	257	95.508	.372		
	รวม	261	102.153			
4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	6.283	1.571	4.042**	.003
	ภายในกลุ่ม	257	99.869	.389		
	รวม	261	106.153			
5 การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	7.801	1.950	5.231**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	95.821	.373		
	รวม	261	103.622			
6 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	4	10.800	2.700	9.748**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	71.184	.277		
	รวม	261	81.985			
7 ความเป็นอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.976	.494	7.181**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	17.678	.069		
	รวม	261	19.654			
8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	13.237	3.309	14.643**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	58.080	.226		
	รวม	261	71.317			
9 ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.032	2.008	7.226**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	71.415	.278		
	รวม	261	79.448			
10 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	7.907	1.977	8.272**	.000
	ภายในกลุ่ม	257	61.411	.239		
	รวม	261	69.318			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.651 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ คือ ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความเป็นอิสระในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.002 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 44 45 46 47 48 49 50 51 และ 52 ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.96	2.97	3.79	4.00	4.00
ต่ำกว่า 1 ปี	2.96	-	-0.01 (.828)	-0.83** (.000)	-1.04** (.000)	-1.04** (.000)
1 - 5 ปี	2.97		-	-0.82** (.000)	-1.03** (.000)	-1.03** (.000)
6 - 10 ปี	3.79			-	-0.21 (.171)	-0.21 (.461)
11 - 15 ปี	4.00				-	.000 (1.000)
15 ปีขึ้นไป	4.00					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 3.79 4.00 และ 4.00) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 1.04 และ 1.04 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 3.79 4.00 และ 4.00) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 1.03 และ 1.03 ตามลำดับ

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.04	-	.06 (.548)	-.27* (.019)	-.46* (.018)	.04 (.917)
1 - 5 ปี	2.98		-	-.33** (.001)	-.52** (.005)	-.02 (.952)
6 - 10 ปี	3.31			-	-.19 (.342)	-.31 (.385)
11 - 15 ปี	3.50				-	-.50 (.205)
15 ปีขึ้นไป	3.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 และ 0.46 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.52 ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.02	-	.04 (.742)	-.31** (.010)	-.40* (.047)	-.02 (.959)
1 - 5 ปี	2.98		-	-.35** (.001)	-.44* (.022)	-.02 (.969)
6 - 10 ปี	3.33			-	-.09 (.676)	-.33 (.368)
11 - 15 ปี	3.42				-	-.42 (.301)
15 ปีขึ้นไป	3.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 3.33 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.42 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 3.33 และ 3.42) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และ 0.44 ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	-	.04 (.717)	-.33** (.005)	-.50* (.011)	.00 (1.000)
1 - 5 ปี	2.96		-	-.37** (.000)	-.54** (.004)	-.04 (.920)
6 - 10 ปี	3.33			-	-.17 (.393)	.33 (.358)
11 - 15 ปี	3.50				-	.50 (.206)
15 ปีขึ้นไป	3.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 3.33 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.50 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.62 ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความท้าทาย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.92	-	-0.04 (.648)	-0.39** (.000)	-0.58** (.001)	.25 (.410)
1 - 5 ปี	2.88		-	-0.43** (.000)	-0.62** (.000)	-.21 (.476)
6 - 10 ปี	3.31			-	-.19 (.271)	.64* (.039)
11 - 15 ปี	3.50				-	.83* (.015)
15 ปีขึ้นไป	2.67					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีความท้าทาย น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และ 0.58 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีความท้าทาย น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.62 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีความท้าทาย น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 3.31 และ 3.50) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 และ 0.83 ตามลำดับ

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในความเป็นอิสระในงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.43	-	.04 (.332)	-.16** (.002)	-.19* (.024)	.10 (.519)
1 - 5 ปี	3.39		-	-.20** (.000)	-.23** (.004)	.06 (.698)
6 - 10 ปี	3.59			-	-.03 (.699)	.26 (.097)
11 - 15 ปี	3.62				-	.29 (.086)
15 ปีขึ้นไป	3.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 3.59 และ 3.62) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16 และ 0.19 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระในงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.59 และ 3.62) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 และ 0.23 ตามลำดับ

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.49	2.43	2.94	3.04	2.67
ต่ำกว่า 1 ปี	2.49	-	.06 (.447)	-.45** (.000)	-.55** (.000)	-.18 (.533)
1 - 5 ปี	2.43		-	-.51** (.000)	-.61** (.000)	-.24 (.399)
6 - 10 ปี	2.94			-	-.10 (.522)	.27 (.326)
11 - 15 ปี	3.04				-	.37 (.223)
15 ปีขึ้นไป	2.67					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 2.94 และ 3.04) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 และ 0.55 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 2.94 และ 3.04) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 และ 0.61 ตามลำดับ

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.52	-	.10 (.225)	-.32** (.002)	-.31 (.071)	-.31 (.330)
1 - 5 ปี	2.42		-	-.42** (.000)	-.41* (.011)	-.41 (.186)
6 - 10 ปี	2.84			-	.01 (.956)	.01 (.976)
11 - 15 ปี	2.83				-	.00 (1.000)
15 ปีขึ้นไป	2.83					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในตำแหน่งความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 2.42 และ 2.84) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 และ 0.42 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในตำแหน่งความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 2.83) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของนักวิจัยพัฒนาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.83	2.80	3.20	3.24	2.83
ต่ำกว่า 1 ปี	2.83	-	.03 (.648)	-.37** (.000)	-.41** (.009)	-.00 (.983)
1 - 5 ปี	2.80		-	-.40** (.000)	-.44** (.003)	-.03 (.917)
6 - 10 ปี	3.20			-	-.04 (.767)	.37 (.203)
11 - 15 ปี	3.24				-	.41 (.188)
15 ปีขึ้นไป	2.83					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 พบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 3.20 และ 3.24) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และ 0.41 ตามลำดับ

นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในด้านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 3.20 และ 3.24) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 และ 0.44 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยแบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็นข้อย่อยรายด้านได้อีก 10 ด้าน คือ

- | | |
|--|--|
| 2.1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 2.2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| 2.3) ด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน | 2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา |
| 2.5) การได้รับการยอมรับนับถือ | 2.6) ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย |
| 2.7) ด้านความเป็นอิสระในงาน | 2.8) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน |
| 2.9) ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย | 2.10) ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ |

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าตามตอนที่ 3 (ข้อ 1 - 20) ทดสอบกับค่าตามตอนที่ 4 (ข้อ 1 - 12) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	เงินเดือนและสวัสดิการ			สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.738**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง	.310**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	.479**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง	.076	.220	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.497**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง	.101	.104	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.738 0.497 และ 0.479 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนา มีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้นในระดับสูง และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มากขึ้นในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.220 และ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.310 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน			ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.386**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	.296**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	.154*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.114	.065	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.155*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.075	.226	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 และ 0.012 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.386 0.155 และ 0.154 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงานมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.065 และ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.296 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทายไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	การได้รับการยอมรับนับถือ			ลักษณะงานที่มีความท้าทาย		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.348**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	.371**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	.171**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.187**	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.088	.156	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	.129*	.038	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 และ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.348 และ 0.171 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แต่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก

(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 0.002 และ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.371 0.187 และ 0.129 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทายมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	ความเป็นอิสระในงาน			การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.312**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	.421**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.104	.092	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	.212**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.146*	.018	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.210**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 และ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.312 และ 0.146 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงานมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

แต่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก

(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 0.001 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.421 0.212 และ 0.210 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับปานกลาง และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ			การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.367**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	.379**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	.176**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.143*	.021	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.179**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก	.183**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 0.004 และ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.367 0.179 และ 0.176 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 0.003 และ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.379 0.183 และ 0.143 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้นในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

โดยแบ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ออกเป็นข้อย่อยได้อีก 4 แบบ คือ

- 3.1) การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว 3.2) การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา
3.3) การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ 3.4) การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้คำถามตอนที่ 2 (ข้อ 1 - 20) ทดสอบ กับคำถามตอนที่ 4 (ข้อ 1 - 12) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

3.1 การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	-.074	.233	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	-.070	.261	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	-.161**	.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.233 และ 0.261 ตามลำดับ ซึ่งทั้งสองค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.161 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การลดลงในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.028	.650	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	-.084	.174	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	-.068	.274	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.650 0.274 และ 0.174 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. เชื่อมมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.494**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	.377**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.397**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีค่า (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อนักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้น ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำให้มีความ

ผูกพันต่อการด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้น ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.377 และ 0.397 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาดกับความผูกพันต่อการ

ความผูกพันต่อการ	การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.058	.353	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.094	.131	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.052	.399	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาดกับความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.399 0.353 และ 0.131 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้วัฒนธรรมแบบ

การตลาดกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็นข้อย่อยรายด้านได้อีก 3 ด้าน คือ

- 4.1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 4.2) ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
- 4.3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยพัฒนาฯ กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยใช้คำถามตอนที่ 4 (ข้อ 1 - 12) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 5 ข้อที่ (ข้อ 1 - 4) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต
- H_1 : ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	.573**	.000	ปานกลาง
2. ท่านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	-.642**	.000	ค่อนข้างสูง
3. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	-.682**	.000	ค่อนข้างสูง
4. ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้	.601**	.000	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 62 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม และมีค่า (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อนักวิจัยพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.573 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ เพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.601 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีผลลงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.682 และ -0.642 ตามลำดับ แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต
- H_1 : ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	.467**	.000	ปานกลาง
2. ท่านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	-.484**	.000	ปานกลาง
3. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	-.541**	.000	ปานกลาง
4. ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้	.478**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 63 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ด้านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีค่า (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า เมื่อนักวิจัยพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ มีมากขึ้นในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.478 และ 0.467 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีลดลงในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.541 และ -0.484 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	.512**	.000	ปานกลาง
2. ท่านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	-.523**	.000	ปานกลาง
3. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	-.579**	.000	ปานกลาง
4. ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้	.551**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีค่า (p) เท่ากันหมดเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อนักวิจัยพัฒนา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ ด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ มีมากขึ้นในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.551 และ 0.512 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีลดลงในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.579 และ -0.523 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 65 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t-test
1.2 อายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
1.3 สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t-test
1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
1.5 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F-test
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		
2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 65 (ต่อ) แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		
3.1 การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
3.2 การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
3.3 การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
3.4 การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต		
4.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร สำหรับการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กร

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของนักวิจัยพัฒนาฯ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยพัฒนาฯ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำงานประจำในฝ่ายวิจัยต่าง ๆ จำนวน 15 แห่ง ภายในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติจำนวน 590 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 ตุลาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 590 คน ในกรณีนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Definite Population) โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 : 580-581) จะได้ตัวแทนประชากรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีจำนวน 238 คน และบวกเพิ่มอีก 24 คน (10%) ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 262 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) (กัลยา 2545 : 18-20) โดยใช้วิธีการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีจำนวน 262 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended Response Questions) โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 12 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประเมินลักษณะแนวโน้มการทำงานในอนาคตของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 5 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ วารสาร ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพแล้ว ไปดำเนินการขอความร่วมมือจากนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึง วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วจึงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ บันทึกข้อมูลที่ลงรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for Social Sciences)
2. วิเคราะห์ลักษณะด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาบรรยายลักษณะตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 2.2 คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และระดับการรับรู้นโยบายองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ในด้านเพศ และสถานภาพสมรส ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 262 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีอายุ 40-50 ปีขึ้นไป คิด

เป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 75.2 สมรสแล้วซึ่งรวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 24.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.3 และปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา คือระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี เป็นคิดเป็นร้อยละ 4.6 และ ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.2 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.4 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.3 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ อยู่ในระดับดีอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดีอย่างเช่นกัน

การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด อยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.34 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ในระดับไม่ดี และส่วนน้อยอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ และมีส่วนน้อยที่อยู่ในระดับที่ไม่พอใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต คือ ก่อนข้างไม่ทำต่อ ต้องการจะเปลี่ยนงาน ก่อนข้างแน่นอน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่าและจะเปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีโอกาส มีระดับสูง ส่วนที่จะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ยังไม่แน่ใจ และการจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ก็ค่อนข้างจะไม่แนะนำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ – นักวิจัยพัฒนาฯ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

อายุ – นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุ

30-39 ปี, 40-50 ปีขึ้นไป และนักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีอายุ 40-50 ปีขึ้นไป.

สถานภาพสมรส - นักวิจัยพัฒนา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนาที่สมรสแล้ว กับ นักวิจัยพัฒนาที่เป็นโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน.

ระดับการศึกษา - นักวิจัยพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก.

รายได้ต่อเดือน - นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000บาท 25,001-35,000บาท 35,001-45,000 บาท.

ระยะเวลาในการทำงาน - นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่านักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี, 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มที่มี 6-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี.

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและ

เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายาม
ที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การและด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและต่ำมากและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

3.1 การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

3.2 การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับต่ำ

3.4 การรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

4.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กับด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และจะไม่เปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับสูง หรือ มีความสัมพันธ์ลดลงอย่างมาก

4.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมจะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการและด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และจะไม่เปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับปานกลาง หรือ มีความสัมพันธ์ลดลงอย่างปานกลาง

4.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการและด้านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า และจะไม่

เปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์ลดลงอย่างปานกลาง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ - นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยส่วนใหญ่เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ไทยเจียมอารีย์ (2545) ที่พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ - นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุ 40-50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรจักร สรญาณธนาวุธ (2545) ที่กล่าวว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชียที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส - นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่สมรสแล้ว กับ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่เป็นโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงวุฒิ แก้วกรม (2546) ที่กล่าวว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา - นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่านักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิ่งทิพย์ นวมทอง (2546) ที่กล่าวว่า นักพัฒนาโปรแกรมในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน - นักวิจัยพัฒนาฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยพัฒนาฯ ที่

มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่านักวิจัยพัฒนา ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543) ที่กล่าวว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงาน - นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า นักวิจัยพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี, 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มที่มี 6-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี. สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศักดิ์ สติรวงศ์. (2545) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนา เกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูงปานกลาง

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับต่ำและต่ำมาก

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิจัยพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจอย่างมีเป้าหมายชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายหลักจะเน้นที่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วนเป้าหมายรอง คือ ด้าน

ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังนั้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน ต้องเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ การทำงานเป็นลักษณะช่วยเหลือกัน และสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันยึดมั่นกับงานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้อง พรตักดิ์ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการที่องค์การจะสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด และ พันตำรวจตรี เวชวิทย์ เนียมอินทร์ (2542) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้นดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญยิ่ง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การรับรู้วัฒนธรรมแบบครอบครัว การรับรู้วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง พัฒนา และการรับรู้วัฒนธรรมแบบการตลาด ไม่มีความสัมพันธ์กัน กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

3.2 การรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นถึงภาพรวมขององค์การที่ค่อนข้างไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนไหวน้อย ทำให้สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของนักวิจัยพัฒนาฯ จะเน้นที่การติดต่อประสานงาน สื่อสารและสั่งการอย่างเป็นทางการ นักวิจัยพัฒนาฯ ในองค์การทำงานตามระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องใส่ใจและปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ มักทำตามแบบเดิมๆที่เคยทำมา สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ดีเวลาทำงาน มักจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือ

ผู้บริหาร การตัดสินใจถือเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การสั่งการเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา การทำงานมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่เน้นระบบอาวุโส และอนุรักษนิยม ไม่ทำตัวให้เกิดความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน เพื่อจะได้ไม่ต้องออกจากองค์กร ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยปริยาย เนื่องจากไม่ต้องการลาออกไปเริ่มต้นกับงานใหม่ และอาจไม่สามารถหาองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พ.อ.พรภิเศก (2546:122-123) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการเป็นวัฒนธรรมเด่นที่ได้รับการยอมรับและปฏิบัติอย่างแพร่หลายที่สุด วัฒนธรรมแบบราชการแสดงให้เห็นถึงภาพรวมขององค์การที่ค่อนข้างไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนไหวน้อย และไม่ค่อยปรับตัวกับภาวะต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรในองค์การทำงานตามระเบียบแบบแผนและคำสั่ง ซึ่งตามหลักการคิดแบบราชการแล้ววิธีการดังกล่าว จะนำไปสู่ประสิทธิผลและปฏิบัติกันมาจนเกิดเป็นความคุ้นเคยและพึงพอใจกับภาวะดังกล่าว รู้สึกว่ามีความมั่นคง ทำให้บุคลากรในองค์การไม่ค่อยนิยมการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานที่ยึดถือกฎระเบียบมาก มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุขและผูกพันกับองค์กร ช่วยลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกได้อีกทางหนึ่ง

4 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการและจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้มีมากขึ้นในระดับสูงปานกลางเช่นเดียวกัน และทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีผลลงอย่างมาก และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับสูง หมายความว่า เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จะทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมในอนาคตจะเปลี่ยนงานสูงขึ้นในระดับสูง

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมจะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการและจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์การแห่งนี้มีมากขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า ด้านจะไม่เปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีผลลงอย่างปานกลาง มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามและอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จะทำให้มีแนวโน้มพฤติกรรมในอนาคตจะเปลี่ยนงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543:24) ผลของพฤติกรรมการทำงานในอนาคตที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในงานพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปฏิบัติงานกับขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ความรู้สึกที่ดีต่องานไม่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อบุคลากรเกิดการยอมรับเป้าหมายและเห็นด้วยกับความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กรนโยบายก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงในกรกฎ พลพานิช. 2540:19) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร และพอใจที่จะปฏิบัติงานมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ในปัจจุบันนี้ ทุกองค์การต้องการความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์การธุรกิจต่อความเป็นรูปลักษณะที่เป็นเอกเทศขององค์การแต่ละแห่ง และยังพบว่ามีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารองค์การอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมลักษณะเปลี่ยนแปลงพัฒนาและสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้นในด้านผลงานและความก้าวหน้า มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ความสนใจการพัฒนาหรือเสาะหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานลักษณะเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์การพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันจำเป็นต้องลดวัฒนธรรมองค์การแบบราชการให้น้อยลง การติดต่อสื่อสาร การประสานงานและสั่งการในองค์กร อย่าเป็นทางการมากนัก การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ อย่าทำตามแบบเดิมๆ ที่เคยทำมา ที่ให้ทำงานตามระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้ปรับตัวเปลี่ยนแปลงกับภาวะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการยืดหยุ่นการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน มีการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จอันหนึ่งในการทำงาน รวมถึงระบบการทำงานที่ไม่ซับซ้อน และไม่ก้าวก่ายกัน

กระจายอำนาจการบริหารให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น และการที่มีเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม

2. ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีชีวิตของตนในองค์กรมีคุณค่า ยังช่วยลดการเป็นปฏิปักษ์ต่องานที่ทำอีกด้วย เนื่องจากในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งระหว่างคนกับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งความขัดแย้งนี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ และยิ่งส่งผลเสียต่อบุคลากร ทำให้เกิดพฤติกรรมในทางลบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ และอาจนำไปสู่การลาออกจากงาน

3. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยการพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากร และวิถีปฏิบัติภายในองค์กรฯ แต่ความพยายามยังคงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งส่วนหนึ่งอาจส่งผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยให้องค์กรปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอย่างถูกต้อง อันเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกันอย่างดีของบุคลากร เมื่อเกิดการยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรแล้วจะทำให้เกิดแรงกายและแรงใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์กร เกิดความจงรักภักดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ซึ่งมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กรของบุคคลได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมในการลาออกจากองค์กรต่ำ ผลการปฏิบัติงานดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานยังองค์กรอื่น หรือ อาจจะผินใจทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่องค์กรต้องประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในอัตราที่สูง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สูญเสียทรัพยากรทั้งเวลา เงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ และการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ถ้าหากอัตราการลาออกสูงอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์กรเสีย และองค์กรก็จะขาดความมั่นคงตามมา

4. จากการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า นักวิจัยพัฒนาฯ มีความต้องการให้องค์กรปรับฐานเงินเดือนมากที่สุด รองลงมา คือ เพิ่มค่าชดเชยจากอุบัติเหตุและเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน เพิ่มเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เพิ่มวงเงินการเบิกค่ารักษาพยาบาลและทันตกรรม

เพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนที่เหลือ คือ บริการรถรับส่งฟรี เพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม การให้เงินรางวัล ชดเชยปฏิบัติงานฟรี เพิ่มวงเงินค่าเล่าเรียนบุตร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ โดยเนื้อหาส่วนมากที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นอิทธิพลของความเชื่อและค่านิยมที่ฝังลึกอยู่ในองค์การ ซึ่งทำให้เกิดแนวปฏิบัติเฉพาะอย่างอันหนึ่งของคนในองค์การนั้น ที่มีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน การศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การ จึงควรศึกษาแบบเจาะลึกด้วย เพื่อศึกษาความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรและของแต่ละอาชีพประกอบด้วย ว่ามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเพียงใด วิธีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นเพียงอย่างเดียวมักศึกษาได้ในลักษณะของวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งคำว่าวิธีการปฏิบัติยังไม่ลึกซึ้งพอที่จะอธิบาย ความเชื่อและค่านิยมในวิชาชีพของบุคลากรในองค์การนั้น ที่ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติงานได้
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นผลเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ และการลาออกจากงาน รวมทั้งแรงจูงใจร่วมด้วย ซึ่งมักเป็นประเด็นหลักที่ควรจะต้องมีความสอดคล้องกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดความผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้มองเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งน่าจะทำให้ผู้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่ชัดเจนและน่าสนใจมากขึ้น
3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กรอบการศึกษา คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ เป็นการพัฒนาขึ้นครั้งแรกพร้อมกับชุดแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การราชการ ซึ่งอาจเป็นเพราะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานั้นเป็น สายงานวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เฉพาะด้าน ที่มีความแตกต่างกันจากผู้อื่นที่อยู่ในภาคการผลิต จึงควรจะได้มีการนำไปศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากรอื่นๆ เพื่อยืนยันข้อมูลเพิ่มเติม และควรปรับกรอบวัฒนธรรมองค์การ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การที่ศึกษานั้นให้มากขึ้น โดยผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น เพียงแต่ผลจากการศึกษาอาจจะเป็นแนวทางให้กับองค์การอื่นๆ ในการทำวิจัยในหัวข้อเดียวกันนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Widows* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *หลักสถิติเพื่อการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กึ่งทิพย์ นวมทอง. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในกลุ่มธุรกิจ-สื่อสาร*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นราศรี ไวนิชกุล และ ชุติศักดิ์ อรุณศรี. (2537). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารافر นิวาตะบุตร. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เอกธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว*. ปรินูญานิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พ.อ. พร ภิเศก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2529). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: ระเบียบของการพิมพ์.
- วิทยา คำนารังกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ด เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาดา คุปตานนท์ (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิภาวี ลีมนะตร. (2546). *ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการจำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เอ. เอ็น. การพิมพ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมศักดิ์ สติรวงศ์. (2545). *ทัศนคติต่อระบบคุณภาพ QS-9000 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไฟรีเพช.
- อรรวรรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือ แกรนด์-สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรพุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย์.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Adlers, Nancy J. (2000). *Organizational Behavior*. 3rd ed. Ohio McGill University. Cincinnati : South-Western, College Publishing.

- Aldag, Ramon J. & Kuzuhara, Loren W. (2002). *Organizational Behavior and Management : An Integrated Skill Approach*. University of Wisconsin-Madison : South-Western, Thomson
- Barongan, Christy.& Nagayama, Gordon C. (2002). *Multiculture Psychology*. New Jersey: Pearson Hall (Prentice Hall) Education, Inc. Upper Saddle River.
- Coates, G. (1997). *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)
- Cook, Curtis W; Hunsalcer, Philip L; & Coffey, Robert E. (2002). *Management and Organizational Behavior*. 2nd ed. New York. McGraw-hill.
- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Haper & Row.
- Geert, Hofstede. (1997). *Culture's Consequences International Differences in Work- Related Values*. Cross Cultural Research & Methodology series Vol.5; SAGE Publications Ltd. London England.
- Kotler, Philip. (1997). *Marketing management : analysis, planning, implementation and control*. 9th ed. New Jersey : A Simon & Schuster Company.
- Nahavandi, Afsaneh; & Malekzadeh, Ali R. (2001). *Organizational Behavior : The Person-Oraganization Fit*. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P.& Coulter, Mary. (1999). *Management*. 6th ed. USA : Prentice-Hall.
- _____. (2003). *Management*. 7th Ed. N.J. USA : Prentice Hall.
- Rue,Leslie W. & Byars, Lloyd L. (2000). *Management*. 9th ed. Skills and Application.
- Sakaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*. 4th ed. Southern Illinois University at Carbondale : John Wiley & Sons, Inc.
- Sarrors, James C. and Others. (2002). *The Organizational Culture Profile of Australian Enterprises*. (Online)
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass.
- Schermerhorn, John R. (1999). *Management*. 6th ed. Ohio University. New York : Johnwiley & Son, Inc.
- S. Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. (2001). *Organizational Culture and Commitment in Public Limited Companies*. (Online)
- Yamane, Tero. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Zikmund, William G. (2003). *Bussiness Research Method*. 7th ed. Oklahoma State University : South-Western, Thomson.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี
แห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ**

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติโดยรวม มิได้มุ่งที่จะประเมินความคิดเห็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาตอบข้อคำถามตามที่เป็นจริง โดยไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การศึกษาวิจัยดำเนินการไปด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาลักษณะวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ระหว่าง 20 – 29 ปี ☐ ระหว่าง 30 – 39 ปี
☐ ระหว่าง 40 -49 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส (รวมถึง หย่าร้างหรือแยกกันอยู่)

4. การศึกษา

☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ ระหว่าง 1-5 ปี
☐ ระหว่าง 6-10 ปี ☐ ระหว่าง 11-15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้ของท่านต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
☐ 15,001 – 25,000 บาท
☐ 25,001 - 35,000 บาท
☐ 35,001 - 45,000 บาท
☐ 45,001 - 55,000 บาท
☐ มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมภายในองค์การที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ประเมินลักษณะการรับรู้						
	1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว							
1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรักสามัคคี ต่อกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
2	ผู้ปฏิบัติงานมีความรักห่วงใยต่อกันและผูกพัน กับเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
3	ผู้ปฏิบัติงานไม่ถือยศศักดิ์หรือสถานภาพ ตำแหน่งเข้าหากันในขณะปฏิบัติงาน	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
4	มีน้ำใจร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีใน การทำงานและมีความจริงใจต่อกัน	เกิดขึ้น ประจำ	5	4	3	2	1	ไม่เกิด เลย
5	ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยกัน ผลักดันความก้าวหน้าและห่วงใยในองค์กร	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
	2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา	ประเมินลักษณะการรับรู้						
1	ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการ ทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน่วยงาน	เห็น ด้วย	5	4	3	2	1	ไม่เห็น ด้วย
2	ลักษณะของการปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	แบบ กล้าเสี่ยง	5	4	3	2	1	แบบไม่ กล้าเสี่ยง
3	สนใจการพัฒนาหรือเสาะหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
4	การฝึกอบรมพัฒนานุเคราะห์ตามขั้นตอนมีการ กระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	มีเป็น ประจำ	5	4	3	2	1	ไม่มีเลย
5	ใส่ใจกับผลงานและความก้าวหน้าของ สมาชิกมุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ๆ	ใส่ใจดี มาก	5	4	3	2	1	ไม่ใส่ใจ เลย
	3. วัฒนธรรมแบบราชการ	ประเมินลักษณะการรับรู้						
1	มีระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	ชัดเจน	5	4	3	2	1	คลุมเครือ
2	การติดต่อประสานงาน การสื่อสารสั่งการใน หน่วยงานมักกระทำอย่างเป็นทางการ	ทุกครั้ง	5	4	3	2	1	ไม่ทุกครั้ง

3	การทำงานมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลักมากกว่ายึดถือระเบียบขั้นตอนการ	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
4	สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ดีเวลาทำงาน และต้องใส่ใจปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
5	การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆมักทำตามแบบเดิมๆที่เคยทำมา	เกิดขึ้น ประจำ	5	4	3	2	1	ไม่เกิด เลย
	4. วัฒนธรรมแบบการตลาด	ประเมินลักษณะการรับรู้						
1	มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน เน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง	เป็นจริง อย่างมาก	5	4	3	2	1	ไม่เป็น จริงเลย
2	การตัดสินใจ การสั่งการเป็นไปตามลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาถือเอานโยบายเป็นที่ตั้ง	เป็นจริง เสมอ	5	4	3	2	1	ไม่จริง เสมอ
3	ได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือมีผลงานโดดเด่นเหนือผู้อื่น	ได้รับการ ยอมรับ	5	4	3	2	1	ขาดการ ยอมรับ
4	สมาชิกมุ่งมั่นทำงานหนักในแต่ละวัน ต้องใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงาน	เป็นจริง เสมอ	5	4	3	2	1	ไม่จริง เสมอ
5	เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพ มุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า	เป็นจริง เสมอ	5	4	3	2	1	ไม่จริง เสมอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					
	1. เงินเดือนและสวัสดิการ						
1	ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	มากที่สุด	5	4	3	2	1 น้อยที่สุด
2	ท่านพึงพอใจต่อผลตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	มากที่สุด	5	4	3	2	1 น้อยที่สุด
	2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					
1	เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานดี	มากที่สุด	5	4	3	2	1 น้อยที่สุด

	2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ						
2	บริการข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว สถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ไม่ร้อนหรืออับชื้น	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	3. ความก้าวหน้าของอาชีพในงาน	ระดับความพึงพอใจ						
1	งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในอาชีพ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นในหน่วยงานตามที่คาดหวัง	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ได้รับความดีความชอบ	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ						
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและทำงานเป็นทีมดี	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน เอื้ออาทร เป็นกันเอง	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	5. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ						
1	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงานของท่าน และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงาน	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	6. งานที่มีความท้าทาย	ระดับความพึงพอใจ						
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่เป็นประจำ กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด

	7. ความมีอิสระในงาน	ระดับความพึงพอใจ						
1	ภายในองค์กรมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนท่านรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเอง	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ						
1	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	ท่านมีโอกาสดำเนินการกำหนดวิธีการปฏิบัติและวางเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา การเสนอความคิดเห็นได้รับความสนใจมาก	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	9. ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความพึงพอใจ						
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	งานที่ท่านปฏิบัติ มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
	10. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระดับความพึงพอใจ						
1	หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด
2	หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	มากที่สุด	5	4	3	2	1	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องได้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารขององค์กร					
2. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบกัน					
3. ท่านคิดว่าการบริหารทั่วไปขององค์กรเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร					
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
ความตั้งใจ และพร้อมจะใช้เวลาและความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร					
5. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนหรือไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
6. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
7. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น					
8. ท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
9. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้					
10. ท่านทำงานในองค์กรนี้ มีความมั่นคงทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					
11. เมื่อทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น					
12. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงาน และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อประเมินแนวโน้มการทำงานในอนาคต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ประเมินแนวโน้มในอนาคต						
ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	ทำต่อไป	5	4	3	2	1	ไม่ทำ
	แน่นอน	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	แน่นอน
ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	ไม่เปลี่ยน	5	4	3	2	1	เปลี่ยน
	แน่นอน	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	แน่นอน
ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพื่อรองานใหม่ที่ดีกว่า	ไม่ใช่	5	4	3	2	1	ใช่
	แน่นอน	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	แน่นอน
ท่านจะแนะนำคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรแห่งนี้	แนะนำ	5	4	3	2	1	ไม่แนะนำ
	แน่นอน	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	แน่นอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมชาย สุวิชาวรพันธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30/13 ซอยเพชรเกษม 69 ถนนบางบอน 3 หลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160.
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ รับรองโครงการวิจัยและพัฒนา.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2529	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2525	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพศิรินทร์