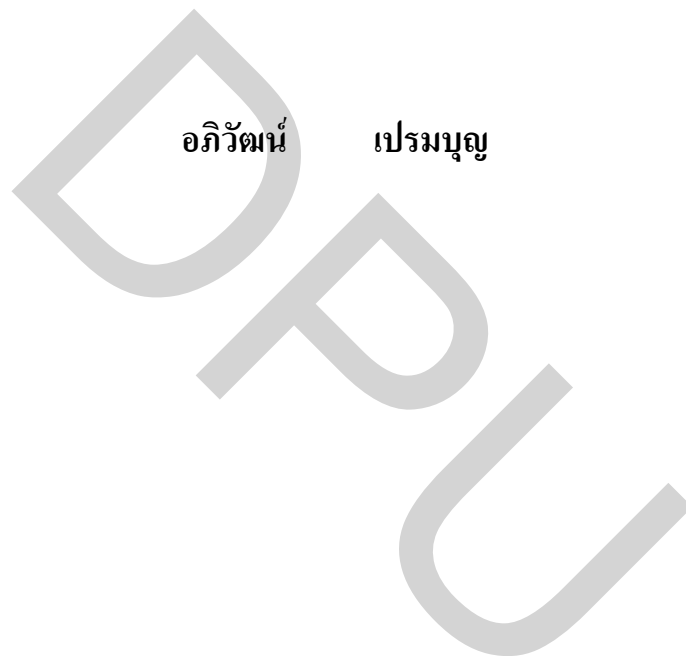


ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6
ในเขตกรุงเทพมหานคร

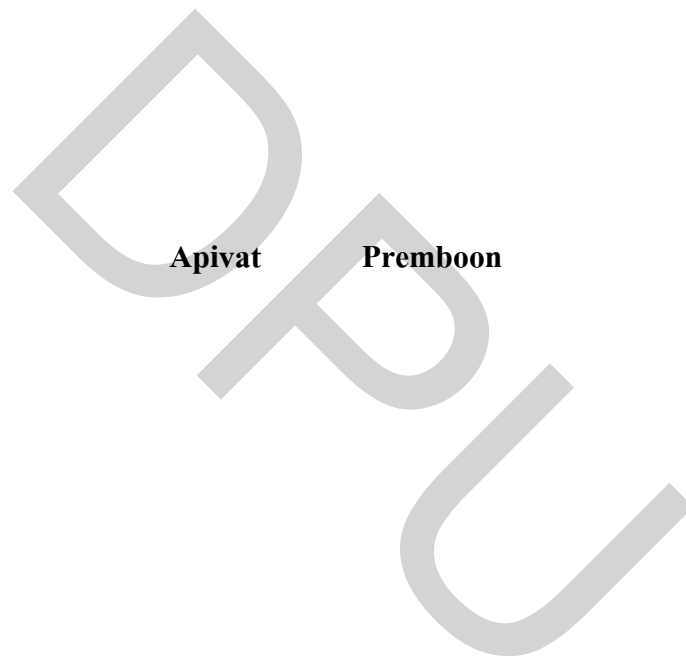


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2545

ISBN 974 – 281 – 722 – 7

**Relationship between Organizational Culture and
Job Satisfaction of Level 1-6 Employees
of The National Statistical Office in
the Bangkok Metropolitan Area**



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirement
For the Degree of Master of Public Administration
Department of Public Administration
Graduate School, Dhurakijpundit University**

2002

ISBN 974 – 281 – 722 – 7

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร” (Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of level 1-6 Employees of The National Statistical Office in the Bangkok Metropolitan Area) นี้สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่าน โดยเฉพาะ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ ดร.รังสิมา ไอรวันวัฒน์ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเสียสละเวลาแก่ผู้วิจัย นับตั้งแต่ตรวจแก้ไขโครงร่าง การสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษารั้งนี้ จึงขอ กราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ต่อประธานกรรมการ ศ.ดร.ดิน ปรัชพฤทธิ์ และ คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในการ รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ต่อการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี จากท่านเลขาธิการสถิติแห่งชาติ นายสีอ ล้ออุทัย และ ข้าราชการระดับ 1 – ระดับ 6 ทุกท่าน

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน พี่ และน้อง ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติและที่ สถานศึกษาที่ช่วยเป็นกำลังใจและค้นหาข้อมูล ตลอดจน คุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุกคน ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี หากมีข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเกิดขึ้นด้วยประการใดก็ดี ผู้วิจัยขอ น้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นายอภิวัฒน์ เปรมบุญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของวัฒนธรรม.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	8
วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke และ Lafferty(1989).....	12
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
ทฤษฎีสองปัจจัย.....	19
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3 ตัวแบบ สมมติฐาน และระเบียบวิธีวิจัย.....	26
สมมติฐาน.....	27
ระเบียบวิธีวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การจำแนกตาม	
สถานภาพส่วนบุคคล.....	54
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ	
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ.....	29
2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์.....	34
3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะเฉื่อยชา.....	36
4 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในลักษณะก้าวร้าว.....	38
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	39
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ ในลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	41
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ ในลักษณะเฉื่อยชาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	45
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ ในลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	49
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	53
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	54
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา.....	57
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้.....	59
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	62
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	63
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	64
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา.....	65
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้.....	66
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	68
22 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	69



สารบัญภาพ

		หน้า
	ภาพที่	
1	กรอบแนวความคิดแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร.....	26
2	กรอบแนวความคิดแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ศึกษาและความพึงพอใจในการทำงาน.....	26

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต กรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	อภิวัฒน์ เปรมบุญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2544

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) และค่าเอฟ (F – test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการระดับ 1- ระดับ 6 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบตั้งรับ-เฉื่อยชามากที่สุด
2. ตัวแปร อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ในขณะที่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การแบบ ตั้งรับ-เฉื่อยชา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การศึกษา ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
3. ตัวแปร เพศ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
4. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

Thesis title Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of
Level 1-6 Employees of The National Statistical Office in the
Bangkok Metropolitan Area
Name Apivat Premboon
Thesis Advisor Dr. Chumnan Piyawanichpong
Department Public Administration
Academic Year 2001

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study the relationship between organizational culture and job satisfaction of level 1-6 employees of the National Statistical Office in the Bangkok Metropolitan Area. Questionnaires were used to measure the forms of organizational culture and job satisfaction of 271 samples of level 1-6 employees who are working in the National Statistical Office in the Bangkok Metropolitan Area. The statistics used for data analysis were the average, percentage, and standard deviation. Testing of hypotheses were done by regression analysis and different mean test using t-test and F-test statistics at the significant level of .05.

The results of the study are as follows:

1. The employees at level 1-6 of the National Statistical Office had the most organizational culture in the form of passive /defensive styles.
2. Age, income and in-service duration had statistically significant relationship with organizational culture in the form of constructive styles. While sex, age, education, income, position and in-service duration had statistically significant relationship with organizational culture in the form of passive/defensive styles. In addition, education and position had statistically significant relationship with organizational culture in the form of aggressive styles.
3. Sex, age, position and in-service duration had statistically significant relationship with job satisfaction.
4. Organizational culture in the form of constructive styles had statistically significant relationship with job satisfaction.

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ระบบของสังคมนั้นเป็นระบบที่ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ภายในส่วนย่อยของระบบสังคมจะมีลักษณะ โครงสร้างและหน้าที่ของตนเอง กล่าวคือ เพื่อที่จะทำหน้าที่ของตนเองและมีผลกระทบต่อระบบย่อยอื่น ๆ ของระบบสังคม หรือประชาชาติโดยรวมด้วย ส่วนประกอบที่สำคัญของสังคมอย่างหนึ่งก็คือ คน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบที่มีชีวิตจิตใจ และมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อคนหลาย ๆ คนมาอยู่ร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ก็จะเป็นหน่วยของสังคมที่เรียกว่าองค์การ (อรุณ รักรธรรม, 253 : 157) จะเห็นได้ว่าในองค์การหนึ่ง ๆ คน คือผู้ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการก่อตั้งองค์การ และจะพยายามสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การของตน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ทำงานได้อย่างมั่นใจ สร้างขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์การ และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติกันโดยสมาชิกขององค์การ เหล่านี้หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2536 : 136) ซึ่งจะอยู่คู่กับการเจริญเติบโตขององค์การ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามสภาพและกาลเวลา แต่สิ่งซึ่งยังคงอยู่และยังได้รับการยอมรับและยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่น ก็คือ สิ่งที่เราเรียกว่า วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Culture) (Deal & Kennedy อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ, 2538 : 4-5)

จากสภาพแวดล้อมขององค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ ความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจของสมาชิก และแรงจูงใจในการทำงาน เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลทำให้คนเกิดความพึงพอใจ หรือ ไม่พึงพอใจในการทำงานก็ได้ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ (Applewhite, 1965 : 8) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นผลมาจากวัฒนธรรมขององค์การทั้งสิ้น

ในประเทศไทยนั้นองค์การต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีอยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงสำนักงานสถิติแห่งชาติด้วย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐที่ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง “กรมสถิติพยากรณ์” ขึ้นในกระทรวงพระคลัง

มหาสมบัติ โดยมีกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดี ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของ ราชการสถิติในประเทศไทย กรมสถิติพยากรณ์ ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและสังกัดอีก หลายครั้ง จนเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2506 จึงได้รับสถาปนาเป็น “สำนักงานสถิติแห่งชาติ” มีฐานะเป็นกรม สังกัดอยู่ในสำนักนายกรัฐมนตรี จากนั้นได้ขยายงานสถิติไปยังภูมิภาค โดยจัดตั้งสำนักงานสถิติจังหวัดขึ้นทุกจังหวัดทั่วประเทศ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้แบ่งส่วน ราชการออกเป็น 9 กอง คือ สำนักเลขานุการกรม กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ กองจัดเก็บ ข้อมูลสถิติ กองนโยบายและประสานสถิติ กองปฏิบัติการประมวลผลข้อมูล กองวิชาการประมวล ผลข้อมูล กองวิชาการสถิติ กองสถิติเศรษฐกิจและกองสถิติสังคม โดยการตราเป็นพระราช กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ของกองต่าง ๆ ไว้ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 109 ตอนที่ 91 ลงวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2535 และได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการอีกครั้งใน ปี พ.ศ. 2536 กำหนดให้มีสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้ลงประกาศไว้ ในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 110 ตอนที่ 207 ลงวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2536 โดยสำนักงานสถิติ แห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่ สำคัญของหน่วยงานทั้งภาครัฐและ เอกชน เช่น โครงการสำมะโนประชากร เป็นการสำรวจเกี่ยวกับ คนเกิด และตายในแต่ละปีมียอด ทั้งหมดเท่าไร โครงการสำมะโนอุตสาหกรรม เป็นการสำรวจเกี่ยวกับ สถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในประเทศทั้งหมดว่ามีผลดำเนินงานในแต่ละปีมีผลกำไร หรือขาดทุนรวมเท่าไร โครงการสำรวจรายได้รายจ่ายของครัวเรือน เป็นการสำรวจรายได้และราย จ่ายของแต่ละครัวเรือนทั่วประเทศและรวมบันทึกเป็นสถิติว่ารายได้และรายจ่ายรวมในแต่ละปีมาก หรือน้อยเพียงใด ฯลฯ โดยสถิติต่าง ๆ นั้นทางสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรูป เล่ม เอกสารแผ่นพับ และซีดีรอม เพื่อใช้ในการเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจข้อมูลสถิติเหล่านั้น นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ถือว่า สำคัญหน่วยงานหนึ่ง และเป็นหน่วยงานที่ทำงานประสานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง เช่น สำนัก ทะเบียนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมวิเทศสหการ ฯลฯ

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานสถิติแห่งชาติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติ งานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ข้าราชการ ภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องมีความร่วมมือร่วมใจ และมีความสามัคคีกันในการทำงานร่วม กันในองค์การของตนเอง ก็จะทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จที่ตั้งเอาไว้ แต่ การที่จะให้ข้าราชการทุกฝ่าย ทุกระดับในองค์การร่วมมือร่วมใจ และมีความสามัคคีในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์การจะต้องดี และมีความแข็งแกร่งจึงจะสามารถทำ ให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ เหตุผลที่ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาเฉพาะข้าราชการ

ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานครว่าข้าราชการระดับใดมีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านใดบ้าง มีตำแหน่งอะไรในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยและสภาพแวดล้อมโดยรวมอะไรบ้าง ซึ่งผู้วิจัยจะแสดงให้เห็นถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ข้าราชการระดับ 5 และ ระดับ 6 ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความสำคัญ คือ รับนโยบายจากผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงซึ่งเป็นฝ่ายวางแผนและนโยบาย นำไปปฏิบัติในหน่วยงานของตน โดยมีหน้าที่ที่สำคัญ คือ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานที่คอยควบคุมดูแลข้าราชการที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และมอบหมายงานที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ หมายถึง ข้าราชการระดับ 1 – ระดับ 4 ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่สำคัญคือ รับคำสั่งจาก ผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างานนำไปปฏิบัติในหน่วยงานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ โดยมีหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน และมีการประสานงานกับ หัวหน้างานในความคืบหน้าของงานนั้นๆ ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายให้มานำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อหน่วยงานตนเอง และขององค์กร โดยความร่วมมือร่วมใจและมีความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่จากงานที่ได้รับมอบหมายมาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในการพัฒนาต่อไปให้มีความเจริญมั่นคงเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานแต่ละองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติตลอดไป

ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำไปพิจารณาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการใน สำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการ รวมถึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 การศึกษา มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4 รายได้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.5 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานสติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สติติ แห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ 1 – ระดับ 6 ภายในสำนักงานสติติแห่งชาติ โดยเป็นการศึกษา เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาเฉพาะตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty(1989) ซึ่งแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้
 - ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles)
 - ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive Styles)
 - ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive Styles)
3. ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ข้าราชการสำนักงานสติติแห่งชาติ

หมายถึง ข้าราชการที่ทำงานรับราชการในสำนักงานสติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 18 – 27 ปี, 28 – 37 ปี, 38 – 47 ปี และ 48 ปีขึ้นไป

เพศ

หมายถึง สถานภาพที่แสดงให้เห็นถึงความ เป็น ชาย หรือ หญิง ของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ

หมายถึง ระดับความแตกต่างของจำนวนปีอายุของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 18 – 27 ปี, 28 – 37 ปี, 38 - 47 ปี และ 48 ปี ขึ้นไป

การศึกษา

หมายถึง ระดับความรู้ของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้

หมายถึง ระดับความรู้ของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001 – 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท, และ 20,000 บาทขึ้นไป

ตำแหน่งงาน

หมายถึง ระดับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ คือ ระดับ 1, ระดับ 2, ระดับ 3, ระดับ 4 ระดับ 5 และระดับ 6

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานรับราชการของข้าราชการสำนักงาน สติติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่า 1 ปี, 1 – 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป

วัฒนธรรมองค์กร

หมายถึง สิ่งที่ถูกยึดกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย (habits) และเป็นแนวโน้มที่จะประพฤติ ปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ภาษา ค่านิยม ทักษะคิด ความเชื่อ ประเพณี และรูปแบบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ สร้างสรรค์ เชื้อยชา และก้าวร้าว

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของ บุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ด้านการไม่ตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะเนื้อหา

หมายถึง องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ที่ผู้นำมุ่งเน้นบุคคล ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พนักงานส่วนใหญ่มักเห็นคล้อยตามผู้บริหาร ฟังพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในลักษณะการปกป้องตนเองเป็นสำคัญ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว

หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ในลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการของพนักงาน มุ่งเน้นอำนาจ และการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีการต่อต้านและเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในเรื่องระเบียบ

ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำอยู่ และองค์ประกอบอื่น ๆ ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปพิจารณาและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของวัฒนธรรม

ในภาษาไทย คำว่า “วัฒนธรรม” มาจากคำว่า “วัฒนธรรม” สมาสกับคำว่า “ธรรม” วัฒนธรรม หมายถึง เจริญงอกงาม รุ่งเรือง ธรรม หมายถึง กฎ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติ วัฒนธรรม จึงมีความหมายถึง กฎ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติที่มนุษย์พึงปฏิบัติ เพื่อความเจริญงอกงามและรุ่งเรือง และตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2485 ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดี

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย (habits) และเป็นแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นรูปแบบการใช้ภาษา ค่านิยมทัศนคติ ประเพณี และรูปแบบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Deal และ Kennedy (1982) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในปี ค.ศ. 1982 ซึ่งทั้งสองคนได้ให้คำจำกัดความคำว่า วัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง “วิถีที่เรากระทำสิ่งต่าง ๆ แวด ๆ นี้” (Ways that we do things around here)

Pettigrew (1979 : 570) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ในปี ค.ศ. 1979 ว่า หมายถึง ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ

Schein (1983 : 13) ได้ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การไม่ใช่พฤติกรรมหรือสิ่งของเครื่องใช้ แต่เป็นข้อตกลงที่อยู่ใต้ค่านิยม และกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ สถาปัตยกรรม การจัดที่ทำงาน การแต่งกาย ฯลฯ

Sathe (1985 : 10) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบข้าง ทั้งในและนอกองค์กร แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่า สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำ อย่างไร

Shils (1961 quoted in Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Staoratt, 1988 : 104) ได้ให้ทัศนะว่าทุกองค์กรในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยมความเชื่อและสัญลักษณ์แห่งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงานและการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร

Wilkins and Patterson (อ้างถึงใน อรุณ บัวจิน, 2543 : 47) ได้ให้แนวความคิดว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน

Harrison (1972 quoted in Pheysey, 1993 : 16) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะการบริหารงานออกเป็น 4 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมอำนาจ (Power Culture) คือ องค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่น และผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อฟังผู้นำ
2. วัฒนธรรมแบบสนับสนุน (Support Culture) คือ องค์กรที่ผูกพันกันด้วยความรู้สึกร่วมกันเห็นอกเห็นใจ
3. วัฒนธรรมแบบบทบาท (Role Culture) คือ องค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จ โดยมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
4. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ องค์กรที่พนักงานเต็มไปด้วยความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้

Handy C. (อ้างถึงใน ชิตพล กีนสี, 2543 : 8) ได้ศึกษารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในปี ค.ศ. 1991 โดยแบ่งรูปแบบขององค์กรตามลักษณะของพระเจ้า (Gods Of Management) เป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเชื่อผู้ก่อตั้ง (Zeus) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารระดับสูงสุดและพยายามเจริญรอยตามบุคคลนั้น เนื่องจากผู้บริหารมีประสบการณ์ ใฝ่หาและผ่านร้อนผ่านหนาวมาก่อน จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารสูงสุดจึงเปรียบเสมือนแบบพิมพ์เขียวที่ให้ลูกน้องลอกเลียนแบบ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จึงยึดนายเป็นหลัก

2. วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ (Apollo) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ยึดระเบียบราชการหรือระบบราชการเป็นหลัก นั่นก็คือ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชา มีระบบกฎเกณฑ์ การใช้เหตุผล ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล และมุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์

3. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีม (Athena) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานเป็นโครงการ การจัดองค์การเน้นให้สมาชิกแต่ละคนใช้ความสามารถที่มีอยู่ แก้ไขปัญหา และทำงานให้บรรลุความสำเร็จร่วมกัน

4. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเสรี (Dionysus) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยที่ฝ่ายจัดการจะไม่เข้าไปจับจี้

Ouchi W. (อ้างถึงใน ชิตพล กีนสี , 2543 : 25) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎระเบียบที่ยึดถือกันอยู่ในองค์การเป็นสิ่งเชื่อมโยงสมาชิกใหม่เข้าไว้ ซึ่งสมาชิกใหม่จะต้องเรียนรู้เพื่อที่จะให้ได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิก

สมยศ นาวิการ (2536 : 136) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจัดเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ที่รวมลักษณะเครื่องหมาย เรื่องราวสัญลักษณ์งานพิธีขององค์การ และการวางผังสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยม ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง สามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน โดยค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกัน

จากการที่วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหาร สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540 : 28-31) ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสรุปว่าส่วนใหญ่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ มีหน้าที่ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ คือ วิธีคิดวิธีทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชย สรรเสริญ หรือได้รางวัล และวิธีปฏิบัติใดที่ทำไปแล้วถูกตำหนิ ตีเตือน หรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ บุคลากรใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิด วิธีปฏิบัติที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ปรารถนา
2. จัดระเบียบในองค์การ ถ้าพนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิธีคิดวิธีทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง พนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงาน และการประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้า แนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นวัฒนธรรมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม
3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยทำให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงานของตน
4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ดังที่ทราบมาแล้วว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นประจำจนเคยชิน กลายเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านี้ได้โดยอัตโนมัติ ไม่ต้องตัดสินใจมากกว่าในแต่ละช่วงเวลา เราจะต้องทำอะไร และอย่างไร
5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานขององค์การให้อยู่รอด ทั้งนี้ทุกหน่วยงานมีปัญหาพื้นฐานที่จะต้องแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน
6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนหนึ่งแล้วว่า สามารถช่วยแก้ปัญหา พื้นฐานต่าง ๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิดวิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ที่จะใช้ภายในหน่วยงาน กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม การให้สมาชิกรุ่นใหม่เรียกว่าการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization)
7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่า แต่ละคนเป็นพวกเดียวกัน หรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น สิ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์การรู้สึกว่าการกลุ่มของตนมีเอกลักษณ์แตกต่างจากกลุ่มอื่นอีกหลายประการ เช่น การแต่งกาย ระยะเวลาทำงาน วิธีทำงาน ผลงาน ชื่อเสียง และภาพพจน์ของกลุ่ม

แต่วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เข้มแข็งหรือไม่ชัดเจน อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การสมัยใหม่ มักมีขนาดค่อนข้างใหญ่และซับซ้อน สมาชิกมีความแตกต่างหลากหลายทางการศึกษา ประสบการณ์ ภูมิหลังของครอบครัว ค่านิยม และความเชื่อ แต่ละกลุ่มมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง แต่ก็อาจมีแบบแผนทางวัฒนธรรมบางอย่างที่กลุ่มต่าง ๆ เห็นร่วมกันบ้าง เช่น หน่วยงานธุรกิจสมัยใหม่ มักแยกโครงสร้างเป็นฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขายฝ่ายการเงิน เป็นต้น แต่ละฝ่ายอาจถือได้ว่ามีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เพราะพนักงานในแต่ละฝ่ายมักมีค่านิยม ความเชื่อ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างจากฝ่ายอื่น จนบางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่าย Martin and Meyerson (1987) พบว่าองค์การสมัยใหม่มีวัฒนธรรมองค์การปรากฏในหลายลักษณะควบคู่กันดังต่อไปนี้ คือ

1. มีวัฒนธรรมหลักขององค์การ ซึ่งความหมายว่าสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ หรือเกือบทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง
2. มีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม ซึ่งหมายความว่าสมาชิกองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันภายในกลุ่มของตนในเรื่องต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ แต่ต่างกลุ่มแล้วมีค่านิยม ความเชื่อส่วนใหญ่ต่างกัน
3. ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์การอย่างเด่นชัด นั่นคือ สมาชิกองค์การมีค่านิยม ความเชื่อตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนบ้าง จนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ ถ้าจะมีความเห็นพ้องต้องกันก็คงเป็นบางเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke และ Lafferty (1989)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) (อ้างถึงใน วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์, 2539 : 15) ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ โดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow ที่ต้องการความพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านความสมหวัง ความคาดหวังตามความนึกคิดของตน รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่าคือต้องการความมั่นคงในชีวิต ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกของกลุ่มมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเอง Cooke ได้นำแนวความคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Macoebey, Morse และ Stogdill ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน”

จากแนวความคิดทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกับเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรดังกล่าวที่มีค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นน้อมอยู่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์กรนั้น หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) จากการศึกษา Cooke และ Lafferty (1989)

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน ก็ได้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยผู้วิจัยได้นำบทสรุปของCookeและLafferty (1989) (อ้างถึงใน วิวัฒน์ มานะกิจ, 2541 : 15-19) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบในการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. แบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 มิติคือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนในองค์กรมีลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการและเป็นนักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น สนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติเน้นสั่งการแห่งตน (Self – Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของพนักงาน

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic – Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับพนักงานคือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสุข มีการสอนงานและได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย

และรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานได้เร็ว พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความยอมรับซึ่งกันและกัน

2. แบบตั้งรับ – เนื้อหา (Passive / Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาสู่ผู้บริหารและหลีกเลี่ยงงานที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ เป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในองค์กร

2.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมเช่นเดียวกับระบบราชการทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชา การบริหารการจัดการและการตัดสินใจจะรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารหรือกลุ่มผู้นำ ซึ่งสมาชิกต้องปฏิบัติตามและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้น ๆ ถูกต้อง ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพงานหรือลักษณะงานที่ทำทลาย ไม่รู้ถึงจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร มุ่งที่ปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกเน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จะไม่ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจายความรับผิดชอบในงานในลักษณะที่เท่า ๆ กัน และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมาซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิ จากการทำงาน ทุกคนหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดพลาดต่าง ๆ

3. แบบตั้งรับ – ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่เน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจหน้าที่ ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน สามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ได้เป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีนิยมนิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการเจรจาต่อรอง สมาชิกในองค์กร

มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อันก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเสมอ ๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ๆ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่ และบทบาทของสมาชิกแต่ละคนถูกกำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทุก ๆ คนต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และควบคุมผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงการแข่งขันที่มีเรื่องของการแพ้ – ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น การแข่งขันเป็นการรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน การวัดผลสำเร็จของการทำงานเน้นที่ผลงาน หรือเนื้องานมากกว่าผู้ร่วมปฏิบัติงาน พนักงานมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะสามารถประสบความสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionists) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะความพิถีพิถันในการทำงาน เน้นที่การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ผลงานและผลผลิตที่ได้รับจะน้อยมาก และใช้เวลานานในการที่จะบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke และ Lafferty (1989) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมแบบเป็นเลิศ (Excellent Organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิดและให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสมาชิกองค์กร และรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ – เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ – ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์กร กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์กรติดขัดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงานรวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้น ๆ ดังนั้นรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้ง

รับ – เชื้อยชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ – ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน

Edwin A. Locke (อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ดิวนานท์ ธรรมานะ, 2542 : 134) ได้ให้คำนิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า “เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการรับในงานของบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคล ๆ หนึ่ง”

Shermahorn, Jr., Hunt และ Osborn (อ้างถึงในสุรพงษ์ เจริญพรณ , 2537 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่แต่ละบุคคลมีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงาน กลุ่มของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Applewhite (1965 : 8 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สามภักดิ์ , 2542 : 6) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

Secord and Backman (1946 : 391 อ้างถึงใน นนทวิชญ์ เชื้อดาลี, 2542 : 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์กร บางคนพอใจเนื่องจากผลงานทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการสนองตอบตามความต้องการที่เขาพึงประสงค์ในปัจจุบัน ๆ ได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 132 – 139) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน เซาว์นปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านในงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานวิชาชีพ ขนาดหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Locke (อ้างถึงใน อารี เพชรสุด, 2530 : 56 – 57) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. งาน (Work) เป็นงานที่คนนั้นชอบ ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วยจำนวนหรือปริมาณงานพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ
2. ค่าจ้าง (Pay) การจ่ายค่าแรงงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) จะต้องมีโอกาสพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Ghiselli and Brown (อ้างถึงใน วรรณมา คุณชัยพาณิชย์ 2540 : 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupation Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม (Social Status) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
3. ระดับอายุ (Age Level) พบว่า บางครั้งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุ 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองและการบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีต่อความพึงพอใจต่องาน

สมยศ นาวิการ (2533 : 222 –224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

ผลตอบแทน

ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

การบังคับบัญชา

การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับที่ภาวดี ดุลยจินดา (2536 : 541) กล่าวว่าไว้ว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใยมักสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

กลุ่มงาน

การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการ โอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้

พนักงาน

มักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

สภาพแวดล้อมการทำงาน

พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาแล้ว พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อนและการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

ลักษณะงาน

พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานที่จะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ Motivation-Maintenance Theory, Two-Factor Theory, Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg และคณะ ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เมื่อถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกว่าจะชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ (อ้างถึงในวรรณภา คุณชัยพานิชย์, 2540 : 28-31) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทาย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถได้รับการพัฒนาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารงาน การมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง รูปแบบและวิธีการบังคับบัญชา การสั่งการและการมอบหมายงานของหัวหน้างานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่ทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วม (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความเชื่อมั่นในความมั่นคงในอาชีพ

ตามทฤษฎีของ Herzberg และคณะ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยที่จูงใจแต่ละบุคคล และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคลแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานหรือไม่ พึงพอใจในงาน มี 2 ประเภท คือ

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Job Content) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ ต้องกระทำหรือเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานจริง ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความ ก้าวหน้า การยอมรับนับถือ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยว กับลักษณะงานหรือไม่เป็นผลเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ส่วนใหญ่จะเกิดกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทสภาพแวด ล้อมในการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

จากปัจจัยลักษณะงานทั้ง 2 ประเภท Herzberg สรุปว่า ลักษณะของงานหรือ เนื้อหาของงานจริง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านให้ประโยชน์ตนเองใน การทำงานโดยตรง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนปัจจัยที่ไม่ใช่เนื้อหาของงานจริง ๆ นั้น ไม่ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าวได้ การตอบสนองปัจจัยหลังนี้จะเป็นเพียง การตอบสนองไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจเท่านั้น จึงถือว่าเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจในงานได้เช่นกัน บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีส่วนในการกำหนดความพึงพอใจของคน ด้วย ในกรณีนี้ Herzberg กล่าวว่าถ้าวิเคราะห์คนโดยถือความสนใจต่อการทำงานของเขาเป็นหลัก แล้ว จะแบ่งออกเป็น 2 พวก ดังนี้

2.1 พวกที่เน้นความสนใจให้กับงานโดยตรง (Motivation Seekers) เป็นพวกที่ ต้องการงานดีที่สุดในโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนักและต้องการการตอบสนองด้วยเนื้อ หาของงานจริง

2.2 พวกที่เน้นความสนใจต่อสภาพแวดล้อมของงาน (Maintenance Seekers) พวกนี้ จะมีความพึงพอใจกับสถานที่ที่สะดวกสบาย สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีเวลาใน การใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นพวกที่ต้องการตอบสนองความต้องการด้วยปัจจัยที่ไม่ใช่เนื้อ หาของงานจริง ๆ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจลีว บุรีภักดี (2526) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ดังนี้

1. คนไทยต้องการงานที่มีอิสระการมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้เป็น ความต้องการของคนในสังคมอุตสาหกรรม การที่คนไทยมีค่านิยมในลักษณะนี้ จึงเป็นเรื่องที่ควร สนับสนุนแต่การสนับสนุนความต้องการทำงานที่อิสระ ควรมีเหตุผลและมีขอบเขตเพราะความ

ต้องการอิสระของคนไทยมีอัตราค่อนข้างสูงจนบางครั้งทำให้ขาดระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกัน โดยต่างคนต่างก็ทำตามที่ตนพอใจจะทำ ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มีอิสระโดยไม่มีขอบเขตเช่นนี้ย่อมจะไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่งและขัดกับแนวทางพัฒนาที่กระทำกันอยู่ในปัจจุบัน

2. คนไทยต้องการการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ การมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้จะมีผลให้บุคคลทำงานแต่เพียงให้เสร็จ ทำงานเพียงให้พ้นจากภาระที่ได้รับมอบหมาย ไม่ต้องการความสมบูรณ์ การขาดความรับผิดชอบทำให้งานเสร็จช้า ถ้ามองในแง่ของการพัฒนา ลักษณะความต้องการทำงานด้วยความรับผิดชอบมีความสำคัญมาก ความไม่ต้องการที่จะทำงานในลักษณะดังกล่าวของคนไทยเป็นลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอย่างหนึ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข

3. คนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงานเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับคนในสังคมพัฒนา เพราะความมีวินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานคนเดียวหรือเป็นกลุ่มมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีวินัยทำให้ผู้ทำงานร่วมกันเกิดความปกติสุข การที่คนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่ขาดเป้าหมาย ขาดความสม่ำเสมอ และขาดระบบที่แน่นอน มีผลทำให้การพัฒนาในระบบต่าง ๆ ดำเนินไปได้ยาก การมีพฤติกรรมการทำงานที่ขาดระเบียบวินัยจึงเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการพัฒนาสังคมไทย

4. คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้เกิดพลังและทุนอย่างมหาศาล การทำงานร่วมกันเป็นพฤติกรรมที่ต้องปรากฏอยู่ในทุกกระบวนการพัฒนาทุกระบบ การพัฒนาชนบทที่ดี การทำธุรกิจขนาดใหญ่ที่ดี การรวมตัวเพื่อตั้งพรรคการเมืองที่ดี การจัดตั้ง สหกรณ์ที่ดี เหล่านี้ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งสิ้น การที่คนไทยไม่อาจทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลว

วรพจน์ สุทธิสัย (2536) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาสแมคเกรเกอร์ โดยศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การขององค์การหรือหน่วยงานที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี X กับวัฒนธรรมองค์การขององค์การหรือหน่วยงานที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปร 8 ด้าน คือ บรรยากาศองค์การ การออกแบบงาน การเป็นตัวผู้นำของหัวหน้างาน การเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผลของพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาในการดำเนินงานขององค์การ และเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติขององค์การ บุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารตามทฤษฎี X จำนวน 32 คน และพนักงานในองค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y

จำนวน 32 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความผันแปรปรวน ทดสอบความแตกต่างด้วย t-test ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารตามทฤษฎี Y เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าวัฒนธรรมองค์การขององค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมสามด้าน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ การเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การเป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หนึ่งด้านคือ ผลของพฤติกรรมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การขององค์การที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าวัฒนธรรมที่ผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี X ในเรื่องค่านิยมในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การและเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติขององค์การ และบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ได้ศึกษาการทำงานของคนไทยพบว่าวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ นิยมการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ชอบการทำงานอิสระเป็นงานส่งเสริมตัวเอง ไม่ชอบทำงานตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือถูกบังคับควบคุมมากนัก

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล 2 สถาบัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยศึกษาภาพรวมในสถาบันการศึกษาพยาบาล และศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแข็งและอ่อน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Schein (1985) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมในมิติของคติฐานเบื้องต้น พบว่า วัฒนธรรมโดยภาพรวมของ 2 สถาบัน มีความคล้ายคลึงกันในลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ สมาชิกต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำเน้นความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การยึดระบบอาวุโส ส่วนวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะเกี่ยวกับบริบทของสถาบันที่ต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมในวิทยาลัยพยาบาลจะเด่นชัด ในลักษณะของความเป็นทหาร ซึ่งเกี่ยวกับการปกครองตามลำดับชั้นและการปฏิบัติตามคำสั่ง สมาชิกมีลักษณะคล้ายตามวัฒนธรรมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสถาบัน ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนนั้น จะเกี่ยวกับความขัดแย้งของลักษณะความสัมพันธ์ใน 2 รูปแบบ คือ ระบบอาวุโสยศ และอาวุโสรุ่น สำหรับในคณะพยาบาลศาสตร์ วัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะคือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน สมาชิกควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบ ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าว ถือเป็นวัฒนธรรมที่แข็งของสถาบัน และสมาชิกถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วย ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนนั้น จะเกี่ยวข้องกับกรณีเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกัน

ของสมาชิกในสถาบัน และวัฒนธรรมที่สมาชิกเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบัน คือ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำได้ยาก

ติน ปรัชพฤทธิ์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่องหัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและ สัมฤทธิ์ผลทางงาน : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

1. ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของงาน กล่าวคือ หัวหน้าภาควิชาที่มี ภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง จะมีสัมฤทธิ์ผลของงานสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่ภูมิลำเนาไม่ใช่ภาคกลาง
2. ระดับ (ซี) และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความพึงพอใจในงาน
3. ความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

ปรีชาชาติ อำนวยโยธิน (2538:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำสำนักงานปศุสัตว์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ศึกษา ระดับ ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์อำเภอ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สัตว แพทย์อำเภอมีความพึงพอใจในงานด้านสุขภาพสัตว์ในระดับมาก ได้แก่ การฉีดวัคซีนป้องกันโรค ระบาดสัตว์ การจำกัดพยาธิสัตว์ และงานระบาดวิทยา ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ การรักษาพยาบาลสัตว์ การกัก – ตรวจสัตว์และการเคลื่อนย้ายสัตว์ สำหรับงานด้านส่งเสริมการ เลี้ยงสัตว์นั้น มีความพอใจในระดับมาก ได้แก่ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่วนการสำรวจข้อมูลการเลี้ยงสัตว์มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ชูชาติ ศิวกาญจน์ (2538:63-65) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรระดับปฏิบัติในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรระดับปฏิบัติในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยได้ดัดแปลงแบบวัดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของMichael Beer) จำนวน 35 ข้อ ปัจจัยต่างๆ ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Herberg และคณะ ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติงานในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา การกำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ Kanungo (1982) จำนวน 16 ข้อ และใช้แบบวัดปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่คิดว่ามีความสัมพันธ์และครอบคลุมลักษณะงานของนักวิชาการศึกษา จำนวน 14 ปัจจัย ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ตามลำดับความสำคัญ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศน์งาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

จตุรงค์ พรหมวิจิตร (2539: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมในประเทศไทย วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานบางประการด้านสถานภาพทั่วไป ระดับความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์กรประกอบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สภาพการทำงาน และนโยบายในด้านการบริหารสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า อายุ อายุราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Olasiji (1983) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจงานของผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยไนจีเรีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจและทัศนคติที่มีต่องานต่อผู้บริหาร และต่ออาจารย์ของมหาวิทยาลัยไนจีเรีย รวมทั้งต้องการวิเคราะห์ปัจจัยหรือนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าวด้วย ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มอาจารย์จำนวน 97 คน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 40 คน ของมหาวิทยาลัยลากอส ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ใน 6 ประการ เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนั้นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ยังแตกต่างกับผู้บริหาร แต่ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้บริหาร อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดและข้อค้นพบแต่เดิมของ Herzberg

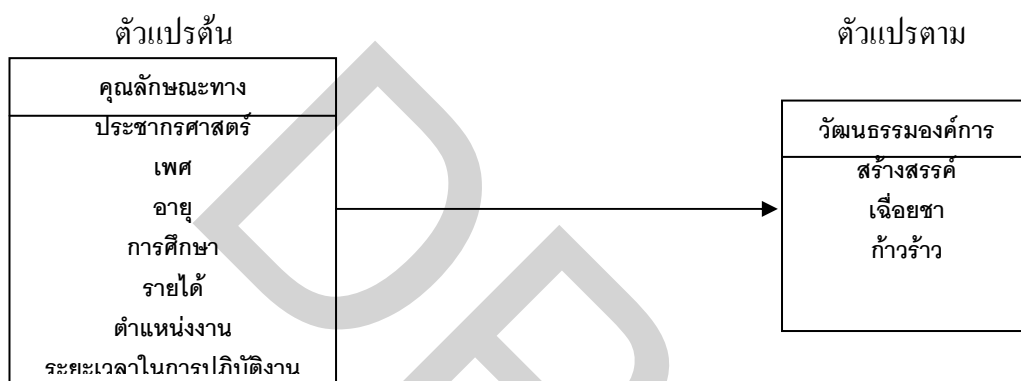
บทที่ 3

ตัวแบบ สมมติฐาน และระเบียบวิธีวิจัย

ตัวแบบ (Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ตัวแบบที่ปรับมาจากแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีรูปแบบดังนี้ คือ

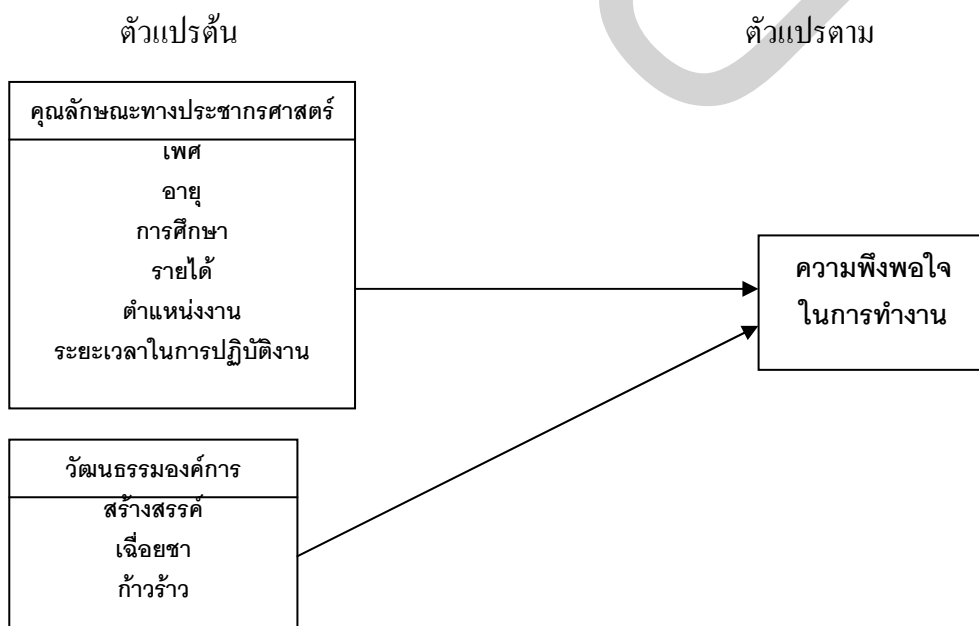
ภาพที่ 1

กรอบแนวความคิด แบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ศึกษาและวัฒนธรรมองค์การ



ภาพที่ 2

กรอบแนวความคิดแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ศึกษาและความพึงพอใจในการทำงาน



สมมติฐาน

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 การศึกษา มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 รายได้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

2.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ทำในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยกำหนดรูปแบบการศึกษาไว้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1-6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 475 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ (Taro Yamanae) $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ โดยแทนค่าข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 จำนวน 475 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน เป็นตัวแทนของประชากรได้ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.5 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้นำทั้งหมดดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป และเมื่อแยกตามแต่ละกอง เพื่อให้มีการกระจายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ของจำนวนประชากรทั้งหมดได้จากการคำนวณ เช่น สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 90 คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{217 \times 90}{475} = 41 \text{ คน}$$

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ

สำนักงาน / กอง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานเลขานุการกรม	90	41
กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ	35	16
กองจัดเก็บข้อมูลสถิติ	58	27
กองนโยบายและประสานสถิติ	31	14
กองปฏิบัติการประมวลผลข้อมูล	98	45
กองวิชาการประมวลผลข้อมูล	38	17
กองวิชาการสถิติ	78	36
กองสถิติเศรษฐกิจ	29	13
กองสถิติสังคม	18	8
รวมจำนวน	475	217

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นมา และนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคคลในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ สร้างสรรค์ เฉื่อยชาและก้าวร้าว โดยแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำของ Cooke และLafferty (1989) มีลักษณะประเมินค่าเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale 5 คำตอบ จำนวน 88 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 29 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก ในข้อ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,20,22,23,24, 25,27,28และ 29 เป็นคำถามเชิงลบในข้อ 13,18,19,21และ26

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา มีทั้งหมด 30 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกในข้อ 1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,20,21,22,23,24,25,26,29และ30 เป็นคำถามเชิงลบในข้อ 6,13,19,27และ28

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าวเป็นคำถามเชิงบวกในข้อ 1,2,3,4,5,8,9,10, 11,12,13,14,15,18,19,20,21,23,24,25,26,27,28และ29 เป็นคำถามเชิงลบในข้อ 6,7,16,17 และ 22

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ตามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทั่วไป โดยแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากของวรรณภา คุณชัยพานิชย์ (2540) ซึ่งมีลักษณะการประเมินค่าเป็นแบบ Rating Scale 5 คำตอบ จำนวน 11 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกในข้อ 1,2,3,5,6,8 และ 11 เป็นคำถามเชิงลบในข้อ 4,7,9และ10

เกณฑ์การให้คะแนน (Rating Scale) สำหรับแบบสอบถามส่วน 2 และส่วน 3 โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การนำคะแนนดังกล่าวนี้ไปใช้อธิบายระดับการรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เพื่อที่จะจำแนกให้เป็นกลุ่มที่แตกต่างกันนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแบ่งโดยพิจารณาดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ สามารถที่จะคำนวณแบ่งช่วงระดับชั้น การรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์โดยวิธีการคำนวณได้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีการกำหนดการแปลความหมายของระดับการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตามระดับคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	จะเท่ากับระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	จะเท่ากับระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	จะเท่ากับระดับสูง

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามซึ่งเป็นการนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ใช้ศึกษาจริง แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package the Social Sciences) เพื่อที่จะหาความเชื่อมั่นในแต่ละส่วนของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ $\alpha = .9205$ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา $\alpha = .6336$ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว $\alpha = .6889$ และในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน $\alpha = .9333$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน (Frequency) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อที่จะใช้ในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน

2. ค่าสถิติของ Regression เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปร t-test และ

F – test

DPU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 217 คน โดยแบ่งออกเป็น

1. สำนักงานเลขานุการกรม	จำนวน	41 คน
2. กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ	จำนวน	16 คน
3. กองจัดเก็บข้อมูลสถิติ	จำนวน	27 คน
4. กองนโยบายและประสานสถิติ	จำนวน	14 คน
5. กองปฏิบัติการประมวลผลข้อมูล	จำนวน	45 คน
6. กองวิชาการประมวลผลข้อมูล	จำนวน	17 คน
7. กองวิชาการสถิติ	จำนวน	36 คน
8. กองสถิติเศรษฐกิจ	จำนวน	13 คน
9. กองสถิติสังคม	จำนวน	8 คน

ด้วยวิธีชั้นภูมิแบบตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปร t - test และ F - test ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์

สัญลักษณ์	ความหมาย	ระดับคะแนน
		ตอนที่ 1
CT 1	1) เป้าหมายขององค์การของท่าน คือ มุ่งเน้นการบริการให้ มีคุณภาพ	5 4 3 2 1
CT 2	2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	
CT 3	3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน ร่วมกัน	
CT 4	4) พนักงานส่วนใหญ่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ อยู่เสมอ	
CT 5	5) ในการประชุมปรึกษาหารือ ทุกคนมีท่าทีกระตือรือร้น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ	
CT 6	6) ทุกคนในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ	
CT 7	7) พนักงานรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่า	
CT 8	8) ทุกคนพอใจที่จะทำงานร่วมกัน	
CT 9	9) ทุกคนมีความสุขและสนุกกับงาน	
CT 10	10) ทุกคนทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายหลักขององค์การเป็น สำคัญ	
CT 11	11) หน่วยงานท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่าง เป็นขั้นตอน	5 4 3 2 1
CT 12	12) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	
CT 13 *	13) พนักงานในหน่วยงานท่านขาดกำลังใจในการทำงาน	1 2 3 4 5
CT 14	14) องค์กรของท่านใช้ระบบการบริหารงานโดยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นได้	
CT 15	15) หน่วยงานท่านมีการกระตุ้นการทำงานที่ได้ผลตาม เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	
CT 16	16) ทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนต่อผู้อื่นได้ อย่างอิสระ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย	ระดับคะแนน
CT 17	17) พนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	
CT 18 *	18) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอย่างขาดความมั่นใจ	1 2 3 4 5
CT 19*	19) การติดต่อประสานงาน มีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ไม่ชัดเจน	1 2 3 4 5
CT 20	20) องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน	
CT 21 *	21) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ	1 2 3 4 5
CT 22	22) พนักงานส่วนใหญ่อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน	
CT 23	23) พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจ	
CT 24	24) พนักงานส่วนใหญ่มีความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	
CT 25	25) พนักงานได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกัน	
CT 26 *	26) พนักงานส่วนใหญ่ไม่รับฟังและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน	1 2 3 4 5
CT 27	27) พนักงานส่วนใหญ่สนใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	
CT 28	28) พนักงานส่วนใหญ่มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	
CT 29	29) พนักงานมีความรู้สึกที่ว่า หากต้องออกจากองค์กรนี้ไปแล้ว จะรู้สึกเสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก	

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะเนื้อหา

สัญลักษณ์	ความหมาย	ระดับคะแนน
	<u>ตอนที่ 2</u>	5 4 3 2 1
PAS 1	1) ความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานมักเป็นไปอย่างผิวเผินไม่ลึกซึ้ง	
PAS 2	2) พนักงานส่วนใหญ่ยังทำงานโดยยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงานแบบเก่า ๆ	
PAS 3	3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา	
PAS 4	4) พนักงานส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตามที่มีผู้อื่นเคยปฏิบัติไว้ก่อนแล้ว	
PAS 5	5) พนักงานมักไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเองในที่ประชุม	
PAS 6 *	6) พนักงานสามารถติดต่อกันได้ทุกระดับชั้นอย่างเป็นอิสระ	1 2 3 4 5
PAS 7	7) เมื่อปฏิบัติตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ พนักงานผู้นั้นจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน	
PAS 8	8) องค์กรมักใช้หลักอาวุโสเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	
PAS 9	9) พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าอย่างเต็มใจ	
PAS 10	10) พนักงานส่วนใหญ่คล้อยตามความคิดเห็นของหัวหน้า	
PAS 11	11) พนักงานทุกคนปฏิบัติตามระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	
PAS 12	12) พนักงานทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบที่กำหนดไว้	
PAS 13 *	13) กฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ	1 2 3 4 5
PAS 14	14) เนื่องจากมีกฎระเบียบมาก ทำให้การทำงานล่าช้าและไม่คล่องตัว	
PAS 15	15) การบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ	
PAS 16	16) โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสลับซับซ้อน ยุ่งยากและไม่ชัดเจน	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย	ระดับคะแนน
PAS 17	17) พนักงานส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	5 4 3 2 1
PAS 18	18) ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ ต้องพึ่งพาคำปรึกษาจากหัวหน้างานเป็นหลัก	
PAS 19 *	19) พนักงานส่วนใหญ่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	1 2 3 4 5
PAS 20	20) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น	
PAS 21	21) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	
PAS 22	22) ในการปฏิบัติงานจะมีผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา	
PAS 23	23) พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า แม้จะทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครมองเห็นคุณค่า	
PAS 24	24) เมื่อกระทำผิด จะได้รับการลงโทษตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเสมอภาค	
PAS 25	25) การปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีความผิดเพียงเล็กน้อยก็ไม่ได้ได้รับการยกเว้นการลงโทษ	
PAS 26	26) พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน	
PAS 27 *	27) พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกผิดและตำหนิตัวเองเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานของตน	1 2 3 4 5
PAS 28 *	28) มีการปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานเสมอ	1 2 3 4 5
PAS 29	29) พนักงานส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้างานหรือผู้ที่อาวุโสกว่า	
PAS 30	30) เมื่อมีปัญหาในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร	

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 4 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในลักษณะก้าวร้าว

สัญลักษณ์	ความหมาย	ระดับคะแนน
AGG 1	1) ลักษณะของงานองค์การ มีลักษณะที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอยู่เสมอ ๆ	5 4 3 2 1
AGG 2	2) พนักงานที่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะได้รับการยกย่องและยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าความสามารถอื่น ๆ	
AGG 3	3) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	
AGG 4	4) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะเห็นด้วยและมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้	
AGG 5	5) มีการตรวจงานเพื่อหาข้อตำหนิหรือข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ	
AGG 6 *	6) พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อถือและวางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	1 2 3 4 5
AGG 7 *	7) พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	1 2 3 4 5
AGG 8	8) พนักงานสามารถใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองมาใช้ในหน่วยงานได้	
AGG 9	9) ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มักมีผู้ที่คอยต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	
AGG 10	10) พนักงานมักจะพูดถึงการย้ายหรือการลาออกให้ได้ยินอยู่เป็นประจำ	
AGG 11	11) พนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายหลักต่อการทำงานคือ ความต้องการเลื่อนขั้น / ตำแหน่งให้สูงขึ้น	
AGG 12	12) พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งคือ การประสพผลสำเร็จในการทำงานของตน	
AGG 29	29) ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	5 4 3 2 1

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (217 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	24.0
หญิง	165	76.0
รวม	217	100.0
อายุ		
18 – 27 ปี	39	18.0
28 – 37 ปี	65	30.0
38 – 47 ปี	84	38.7
48 ปีขึ้นไป	29	13.4
รวม	217	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	32.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	58.1
สูงกว่าปริญญาตรี	21	9.7
รวม	217	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	15.7
10,001 – 15,000 บาท	104	47.9
15,001 – 20,000 บาท	79	36.4
20,000 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	217	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (217 คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับ 1	16	7.4
ระดับ 2	16	7.4
ระดับ 3	38	17.5
ระดับ 4	47	21.7
ระดับ 5	82	37.8
ระดับ 6	18	8.3
รวม	217	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	3.7
1 – 10 ปี	124	57.1
11 – 20 ปี	44	20.3
21 – 30 ปี	22	10.1
30 ปีขึ้นไป	19	8.8
รวม	217	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติมีปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ มีจำนวนเพศหญิง 165 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และจำนวนเพศชาย 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตามลำดับ
2. อายุ พบว่าช่วงอายุที่มากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ช่วงอายุระหว่าง 38-47 ปี จำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุระหว่าง 28 – 37 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ช่วงอายุระหว่าง 18 – 27 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และ ช่วงอายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ
3. การศึกษา พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ
4. รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ (สูงสุด) อยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 79 คน คิด

36.4 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปไม่พบ

5. ตำแหน่งงาน พบว่า ระดับของข้าราชการส่วนใหญ่คือ ข้าราชการระดับ 5 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการระดับ 4 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ข้าราชการระดับ 3 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ข้าราชการระดับ 6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และข้าราชการระดับ 1,2 มีจำนวนเท่ากัน คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 (ทั้งสองระดับ) ตามลำดับ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 21-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 30 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ของข้าราชการสำนักงานแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. เป้าหมายขององค์กรของท่านคือ มุ่งเน้นการบริการให้มีคุณภาพ	3.94	0.82	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.50	0.78	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน	3.46	0.83	ปานกลาง
4. พนักงานส่วนใหญ่จะแสวงหาความรู้ และประสบการณ์อยู่เสมอ	3.15	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
5. ในการประชุมปรึกษาหารือทุกคนมี ท่าทีกระตือรือร้นด้วยความมุ่งมั่นที่จะ แก้ไขปัญหาให้สำเร็จ	3.24	0.83	ปานกลาง
6. ทุกคนในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงาน อย่างไม่ย่อท้อ	3.19	0.87	ปานกลาง
7. พนักงานรู้สึกกว่างานที่ได้รับ มอบหมายนั้นมีคุณค่า	3.26	0.90	ปานกลาง
8. ทุกคนพอใจที่จะทำงานร่วมกัน	3.18	0.78	ปานกลาง ปานกลาง
9. ทุกคนมีความสุขและสนุกกับ งาน	2.86	0.79	ปานกลาง
10. ทุกคนทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย หลักขององค์กรเป็นสำคัญ	3.25	0.75	ปานกลาง
11. หน่วยงานของท่านมีการวาง แผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็น ขั้นตอน	3.29	0.90	ปานกลาง
12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ ทนายความสามารถ	3.03	0.85	ปานกลาง
13*. พนักงานในหน่วยงานของ ท่านขาดกำลังใจในการทำงาน	2.50	1.16	ปานกลาง
14. องค์กรของท่านใช้ระบบ บริหารงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน ร่วมเสนอข้อคิดเห็นได้	2.94	0.91	ปานกลาง
15. หน่วยงานของท่านมีการ กระตุ้นการทำงานที่ได้ผลตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	3.20	0.68	ปานกลาง
16. ทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็น ของตนต่อผู้อื่นได้อย่างอิสระ	2.41	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
17. พนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.00	0.91	ปานกลาง
18. * พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอย่างขาดความมั่นใจ	2.95	1.01	ปานกลาง
19.* การติดต่อประสานงานมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนไม่ชัดเจน	2.67	0.92	ปานกลาง
20. องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุณภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน	2.55	0.84	ปานกลาง
21.* พนักงานส่วนใหญ่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ	2.71	0.90	ปานกลาง
22. พนักงานส่วนใหญ่อยู่อย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน	2.77	0.99	ปานกลาง
23. พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจ	2.56	0.86	ปานกลาง
24. พนักงานส่วนใหญ่มีความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	2.76	0.82	ปานกลาง
25. พนักงานได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกัน	2.34	0.86	ปานกลาง
26.* พนักงานส่วนใหญ่ไม่รับฟังและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน	2.96	1.02	ปานกลาง
27. พนักงานส่วนใหญ่สนใจต่อความรู้สึกรักของเพื่อนร่วมงาน	2.64	0.73	ปานกลาง
28. พนักงานส่วนใหญ่มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	2.78	0.72	ปานกลาง
29. พนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้องออกจากองค์กรนี้ไปแล้วจะรู้สึกเสียใจและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก	2.47	0.97	ปานกลาง

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค้ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.86) โดยคำถามแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เป้าหมายขององค์การของท่านคือมุ่งเน้นการบริการให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.94$ S.D. = 0.82) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.78) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.83) หน่วยงานท่านมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.90) พนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.26$ S.D. = 0.90) ทุกคนทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายหลักขององค์การเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.25$ S.D. = 0.75) ในการประชุมหารือทุกคนมีท่าทีกระตือรือร้นด้วยความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.24$ S.D. = 0.83) หน่วยงานท่านมีการกระตุ้นการทำงานที่ได้ผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.68) ทุกคนในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 3.19$ S.D. = 0.87) ทุกคนพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.18$ S.D. = 0.78) พนักงานส่วนใหญ่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$ S.D. = 0.81) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.03$ S.D. = 0.85) พนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.00$ S.D. = 0.91) พนักงานส่วนใหญ่ไม่รับฟังและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.96$ S.D. = 1.02) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอย่างขาดความมั่นใจ ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 1.01) องค์การของท่านใช้ระบบการบริหารงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นได้ ($\bar{X} = 2.94$ S.D. = 0.91) ทุกคนมีความสุขและสนุกกับงาน ($\bar{X} = 2.86$ S.D. = 0.79) พนักงานส่วนใหญ่มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.78$ S.D. = 0.72) พนักงานส่วนใหญ่อยู่อย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน ($\bar{X} = 2.77$ S.D. = 0.99) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานมีความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.76$ S.D. = 0.82) พนักงานส่วนใหญ่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ ($\bar{X} = 2.71$ S.D. = 0.90) การติดต่อประสานงานมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.67$ S.D. = 0.92) พนักงานส่วนใหญ่สนใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.64$ S.D. = 0.73) พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเองเปิดเผยและจริงใจ ($\bar{X} = 2.56$ S.D. = 0.86) องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.55$ S.D. = 0.84) พนักงานในหน่วยงานท่านขาดกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.50$ S.D. = 1.16) พนักงานมีความรู้สึกว่าหากต้องออกจากองค์การนี้ไปแล้วจะรู้สึกเสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 2.47$ S.D. = 0.97) ทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนต่อผู้อื่นได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 2.41$ S.D. = 0.82) พนักงานได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 2.34$ S.D. = 0.86)

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การ
ในลักษณะเนื้อหาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน
ลักษณะเนื้อหาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต
กรุงเทพมหานคร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานมัก เป็นไปอย่างฉิวเฉิบไม่ลึกซึ้ง	3.64	0.97	ปานกลาง
2.พนักงานส่วนใหญ่ยังทำงานโดยยึดติดอยู่ กับระเบียบการทำงานแบบเก่า ๆ	3.78	1.00	สูง
3.พนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะ เผชิญหน้ากับปัญหา	3.63	0.83	ปานกลาง
4.พนักงานส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตามที่ มีผู้อื่นเคยปฏิบัติไว้ก่อนแล้ว	3.76	0.85	สูง
5.พนักงานมักไม่มีโอกาสเสนอความ คิดเห็นของตนเองในที่ประชุม	3.54	0.95	ปานกลาง
6.*พนักงานสามารถติดต่อกันได้ทุก ระดับชั้นอย่างเป็นอิสระ	3.17	0.98	ปานกลาง
7.เมื่อปฏิบัติตามเกณฑ์ที่องค์กร กำหนดไว้ พนักงานผู้นั้นจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม กัน	2.66	0.96	ปานกลาง
8.องค์กรมักใช้หลักอาวุโสเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ	3.60	1.10	ปานกลาง
9.พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า หน้าอย่างเต็มใจ	3.28	0.79	ปานกลาง
10.พนักงานส่วนใหญ่คล้อยตามความ คิดเห็นของหัวหน้า	3.39	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
11.พนักงานทุกคนปฏิบัติตามระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	2.98	0.80	ปานกลาง
12.พนักงานทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบที่กำหนดไว้	3.00	0.75	ปานกลาง
13.*กฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ	2.56	0.85	ปานกลาง
14.เนื่องจากมีกฎระเบียบมาก ทำให้การทำงานล่าช้าและไม่คล่องตัว	3.53	1.00	ปานกลาง
15.การบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ	3.58	0.98	ปานกลาง
16.โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสลับซับซ้อน ยุ่งยากและไม่ชัดเจน	3.71	0.98	สูง
17.พนักงานส่วนใหญ่ได้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	3.26	0.75	ปานกลาง
18.ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาคำปรึกษาจากหัวหน้างานเป็นหลัก	3.42	0.89	ปานกลาง
19.*พนักงานส่วนใหญ่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.35	0.94	ปานกลาง
20.พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น	3.49	0.86	ปานกลาง
21.มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.00	0.93	ปานกลาง
22.ในการปฏิบัติงานจะมีผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา	2.91	1.08	ปานกลาง
23.พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า แม้จะทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครมองเห็นคุณค่า	3.51	0.91	ปานกลาง
24.เมื่อกระทำผิดจะได้รับการลงโทษตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	2.83	0.91	ปานกลาง
25.การปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีความคิดเพียงเล็กน้อยก็จะไม่ได้รับการยกเว้นการลงโทษ	2.80	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
26.พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน	3.37	0.85	ปานกลาง
27.*พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกผิดแค้นตำหนิตัวเองเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานของตน	3.09	0.71	ปานกลาง
28.*มีการปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานเสมอ	2.94	0.76	ปานกลาง
29.พนักงานส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้างานหรือผู้ที่อาวุโสกว่า	3.70	0.97	สูง
30.เมื่อมีปัญหาในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับใคร เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร	3.37	0.90	ปานกลาง
รวม	3.29	0.90	ปานกลาง

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะเพื่อขออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$ S.D.= 0.90) โดยคำถามแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนใหญ่ยังทำงานโดยยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงานแบบเก่า ๆ ($\bar{X}=3.78$ S.D.= 1.00) พนักงานส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติงานตามที่ผู้อื่นเคยปฏิบัติไว้ก่อนแล้ว ($\bar{X}=3.76$ S.D.= 0.85) โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสลับซับซ้อนยุ่งยากและไม่ชัดเจน ($\bar{X}=3.71$ S.D.= 0.98) พนักงานส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้างานหรือผู้ที่อาวุโสกว่า ($\bar{X}=3.70$ S.D.= 0.97) ความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานมักเป็นไปอย่างผิวเผินไม่ลึกซึ้ง ($\bar{X}=3.64$ S.D.= 0.97) พนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา ($\bar{X}=3.63$ S.D.= 0.83) องค์การมักใช้หลักอาวุโสเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ($\bar{X}=3.60$ S.D.= 1.10) การบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ ($\bar{X}=3.58$ S.D.= 0.98) พนักงานมักไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนในที่ประชุม ($\bar{X}=3.54$ S.D.= 0.95) เนื่องจากมีกฎระเบียบมากทำให้การทำงานล่าช้าและไม่คล่องตัว ($\bar{X}=3.53$ S.D.= 1.00) พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าแม้จะทำงานดีเพียงใด

ก็ไม่มีใครมองเห็นคุณค่า ($\bar{X}=3.51$ S.D.= 0.91) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ($\bar{X}=3.49$ S.D.= 0.86) ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาคำปรึกษาจากหัวหน้างานเป็นหลัก ($\bar{X}=3.42$ S.D.= 0.89) พนักงานส่วนใหญ่คล้อยตามความคิดเห็นของหัวหน้า ($\bar{X}=3.39$ S.D.= 0.75) เมื่อมีปัญหาในหน่วยงานพนักงานส่วนใหญ่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ($\bar{X}=3.37$ S.D.= 0.90) พนักงานส่วนใหญ่รู้ว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.37$ S.D.= 0.85) พนักงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=3.35$ S.D.= 0.94) พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าอย่างเต็มใจ ($\bar{X}=3.28$ S.D.= 0.79) พนักงานส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ($\bar{X}=3.26$ S.D.= 0.75) พนักงานสามารถติดต่อกันได้ทุกระดับชั้นอย่างอิสระ ($\bar{X}=3.17$ S.D.= 0.98) พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกผิดและตำหนิตัวเองเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานของตน ($\bar{X}=3.09$ S.D.= 0.71) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.00$ S.D.= 0.93) พนักงานทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.00$ S.D.= 0.80) พนักงานทุกคนปฏิบัติตามระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=2.98$ S.D.= 0.80) มีการปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานเสมอ ($\bar{X}=2.94$ S.D.= 0.75) ในการปฏิบัติงานจะมีผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา ($\bar{X}=2.91$ S.D.= 1.08) เมื่อกระทำผิดจะได้รับการลงโทษตามกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X}=2.83$ S.D.= 0.91) การปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีความผิดเพียงเล็กน้อยก็จะไม่ได้รับการยกเว้นการลงโทษ ($\bar{X}=2.80$ S.D.= 0.95) เมื่อปฏิบัติงานตามกฎหมายที่องค์กรกำหนดไว้ พนักงานผู้นั้นจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=2.66$ S.D.= 0.96) กฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X}=2.56$ S.D.= 0.85)

การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต กรุงเทพมหานคร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะของงานขององค์การ มีลักษณะที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอยู่เสมอๆ	3.45	0.89	ปานกลาง
2. พนักงานที่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะได้รับการยกย่องและยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าความสามารถอื่นๆ	3.04	0.79	ปานกลาง
3. พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	3.20	0.89	ปานกลาง
4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะเห็นด้วยและมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้	3.15	0.86	ปานกลาง
5. มีการตรวจงานเพื่อหาข้อตำหนิหรือข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.44	0.91	ปานกลาง
6.* พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.05	0.71	ปานกลาง
7.*เมื่อมีข้อผิดพลาดพนักงานทุกคนจะพยายามปฏิบัติว่าไม่ใช่ข้อผิดพลาดของตนเองหรือแผนกตนเอง	2.74	1.07	ปานกลาง
8. พนักงานสามารถใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองมาใช้ในหน่วยงานได้	3.00	0.79	ปานกลาง
9. ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มักมีผู้ที่คอยต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	3.11	0.89	ปานกลาง
10.พนักงานมักจะพูดถึงการย้ายหรือการลาออกให้ได้ยินอยู่เป็นประจำ	3.32	1.16	ปานกลาง
11.พนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายหลักต่อการทำงาน คือ ความต้องการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.62	1.06	ปานกลาง
12.พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงานของตน	3.67	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
13.ภายในองค์กร พนักงานมีการแบ่งกลุ่ม ที่แข็งแกร่งซึ่งส่งผลประโยชน์	3.35	1.11	ปานกลาง
14.ในองค์กรของท่าน จะมีกลุ่มหรือ แผนกที่มีอำนาจและอิทธิพลมากกว่ากลุ่ม อื่น	3.29	1.11	ปานกลาง
15.องค์กรมีการเลื่อนขั้น โดยยึดถือระบบ คุณธรรม	2.95	0.99	ปานกลาง
16.*ส่วนใหญ่พนักงานจะมีการสอนงาน ซึ่งกันและกัน	2.88	0.80	ปานกลาง
17.*พนักงานส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับ และความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน	2.36	0.79	ปานกลาง
18.การทำงานมีลักษณะการแข่งขันกัน ใน ทุกด้าน	3.34	0.96	ปานกลาง
19.ในหน่วยงานมีคนบางกลุ่มเท่านั้นที่มี อำนาจในการตัดสินใจ	3.63	0.94	ปานกลาง
20.ทุกคนเชื่อว่า การแข่งขันกันทำงานจะ ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานที่ดี	3.02	1.04	ปานกลาง
21.ทุกคนต่างแข่งขันกันทำงาน เพื่อให้ ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน	3.19	1.00	ปานกลาง
22.*พนักงานส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยงการ ทำงานที่มีการแข่งขัน	3.13	0.79	ปานกลาง
23.ผลงานของท่านถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่น เสมอในการประเมินผลงาน	3.51	0.95	ปานกลาง
24.พนักงานส่วนใหญ่จะภูมิใจ ถ้า ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.74	0.75	สูง
25.เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานเพียง เล็กน้อย ทุกคนมีโอกาที่จะแก้ตัวใหม่	3.41	0.78	ปานกลาง
26.การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้ อย่างละเอียดถี่ถ้วน	3.16	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
27.มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันการผิดพลาด	3.53	0.82	ปานกลาง
28.พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวัง	3.28	0.74	ปานกลาง
29.ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	3.32	0.76	ปานกลาง
รวม	3.24	0.91	ปานกลาง

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$ S.D.= 0.90) โดยคำถามแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนใหญ่จะภูมิใจถ้าปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น ($\bar{X}=3.74$ S.D.=0.75) พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงานของตน ($\bar{X}=3.67$ S.D.=1.06) ในหน่วยงานมีคนบางกลุ่มเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.63$ S.D.=0.94) พนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายหลักต่อการทำงาน คือ การต้องการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X}=3.62$ S.D.=1.06) มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อป้องกันการผิดพลาด ($\bar{X}=3.53$ S.D.=0.82) ผลงานของท่านถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่นเสมอในการประเมินผลงาน ($\bar{X}=3.51$ S.D.=0.95) ลักษณะของงานขององค์การมีลักษณะที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอยู่เสมอ ๆ ($\bar{X}=3.45$ S.D.=0.89) มีการตรวจงานเพื่อหาข้อตำหนิหรือข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ ($\bar{X}=3.44$ S.D.=0.91) เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานเพียงเล็กน้อยทุกคนมีโอกาที่จะแก้ตัวใหม่ ($\bar{X}=3.41$ S.D.=0.78) ภายในองค์การพนักงานมีการแบ่งกลุ่มที่วิวาทแย่งชิงผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.35$ S.D.=1.11) การทำงานมีลักษณะการแข่งขันกันในทุกด้าน ($\bar{X}=3.34$ S.D.=0.96) ในการปฏิบัติงานพนักงานทุกคนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X}=3.32$ S.D.=0.76) พนักงานมักจะพูดถึงการย้ายหรือการลาออกให้ได้ยินเป็นประจำ ($\bar{X}=3.29$ S.D.=1.11) พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวัง ($\bar{X}=3.28$ S.D.=0.74) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.20$ S.D.=0.86) ทุกคนต่างแข่งขันกันทำงานเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.19$ S.D.=1.00) การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ($\bar{X}=3.16$ S.D.= 0.75) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

เกิดขึ้นในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่จะเห็นด้วยและมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้ ($\bar{X}=3.15$ S.D.=0.86) พนักงานส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยงการทำงานที่มีการแข่งขัน ($\bar{X}=3.13$ S.D.=0.79) ในการปฏิบัติงานร่วมกันมักมีผู้ที่คอยต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.11$ S.S.=0.89) พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.71) พนักงานที่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะได้รับการยกย่องและยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าความสามารถอื่น ๆ ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.79) ทุกคนเชื่อว่าการแข่งขันกันทำงานจะก่อให้เกิดลักษณะการทำงานที่ดี ($\bar{X}=3.02$ S.D.=1.04) พนักงานสามารถใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองมาใช้ในหน่วยงานได้ ($\bar{X}=3.00$ S.D.=0.79) องค์กรมีการเลื่อนขั้นโดยยึดถือระบบคุณธรรม ($\bar{X}=2.95$ S.D.=0.99) ส่วนใหญ่พนักงานจะมีการสอนงานซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=2.88$ S.D.=0.80) เมื่อมีข้อผิดพลาดพนักงานทุกคนจะพยายามปฏิบัติว่าไม่ใช่ข้อผิดพลาดของตนเองหรือแผนกตนเอง ($\bar{X}=2.74$ S.D.=1.07) พนักงานส่วนใหญ่ต้องการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.36$ S.D.=0.79)

การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับสำนักงาน สถิติแห่งชาติ	3.63	0.86	ปานกลาง
2.งานที่ท่านทำอยู่มีความคั่งงตัวสูง	3.09	0.92	ปานกลาง
3.ท่านมีความรักและชอบงานที่ท่านทำ	3.35	0.92	ปานกลาง
4.*ท่านมีความรู้สึกฝืนใจในการทำงานทุก ครั้ง	3.42	1.11	ปานกลาง
5.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดเวลา	3.52	1.00	ปานกลาง
6.ท่านมีความเพลิดเพลินในการทำงาน			
7.*ท่านรู้สึกผิดหวังที่ได้ทำงานนี้	3.36	0.83	ปานกลาง
8.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ			
9.*ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ	3.45	1.08	ปานกลาง
10.*ท่านมีความคิดที่จะ โอนย้ายไป ปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น	3.45	0.84	ปานกลาง
11.ท่านรู้สึกมีความสุขในงานที่ท่านทำ มาก	3.11	1.19	ปานกลาง
	2.84	1.15	ปานกลาง
	3.19	0.98	ปานกลาง
รวม	3.31	0.99	ปานกลาง

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 9 พบว่าข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต
กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$ S.D.=0.99)
โดยคำถามแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

($\bar{X}=3.63$ S.D.=0.86) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา($\bar{X}=3.52$ S.D.= 1.00) ท่านรู้สึกผิดหวังที่ได้ทำงานนี้ ($\bar{X}=3.45$ S.D.=1.08) งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ($\bar{X}=3.45$ S.D.=0.84) ท่านมีความรู้สึกฝืนใจในการทำงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.42$ S.D.=1.11) ท่านมีความรักและชอบงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=3.39$ S.D.=0.92) ท่านมีความเพลิดเพลินในการทำงาน ($\bar{X}=3.36$ S.D.=0.83) ท่านรู้สึกมีความสุขในงานที่ท่านทำมาก ($\bar{X}=3.19$ S.D.=0.98) ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ($\bar{X}=3.11$ S.D.=1.19) งานที่ท่านทำอยู่มีความคล่องตัวสูง ($\bar{X}=3.09$ S.D.=0.86) ท่านมีความคิดที่จะขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น ($\bar{X}=2.84$ S.D.=1.15)

การวิเคราะห์ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า t	ค่า P	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ชาย	52	2.95	0.36	0.10	0.12	ปานกลาง
	หญิง	165	2.95	0.46			
รวม		217	2.95	0.41			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ เฉื่อยชา	ชาย	52	3.24	0.36	1.77*	0.00	ปานกลาง
	หญิง	165	3.31	0.23			
รวม		217	3.27	0.29			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ก้าวร้าว	ชาย	52	3.16	0.26	2.20	0.83	ปานกลาง
	หญิง	165	3.26	0.31			
รวม		217	3.21	0.28			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.12$ เพศมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ และเพศไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.83$ โดยที่เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเฉื่อยชามากกว่าเพศชาย

2. อายุ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 - ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	18-27 ปี	39	2.71	0.29	7.41*	0.00	ปานกลาง
	28-37 ปี	65	3.10	0.52			ปานกลาง
	38-47 ปี	84	2.93	0.43			ปานกลาง
	48 ปีขึ้นไป	29	3.18	0.24			ปานกลาง
รวม		217	2.98	0.37			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ เฉื่อยชา	18-27 ปี	39	3.36	0.22	9.64*	0.00	ปานกลาง
	28-37 ปี	65	3.23	0.36			ปานกลาง
	38-47 ปี	84	3.24	0.18			ปานกลาง
	48 ปีขึ้นไป	29	3.50	0.21			ปานกลาง
รวม		217	3.33	0.24			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ก้าวร้าว	18-27 ปี	39	3.27	0.43	1.82	0.14	ปานกลาง
	28-37 ปี	65	3.23	0.23			ปานกลาง
	38-47 ปี	84	3.19	0.29			ปานกลาง
	48 ปีขึ้นไป	29	3.40	0.22			ปานกลาง
รวม		217	3.27	0.29			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และเฉื่อยชาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ ส่วนอายุไม่มีความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1- ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P=0.14$ โดยที่ช่วงอายุ 48 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทั้งสามแบบสูงที่สุด

3. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ
1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา

ตัวแปร	การศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.01	0.31	1.10	0.33	ปานกลาง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	2.91	0.48			
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	2.95	0.51			
	รวม	217	2.96	0.43			
วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะเฉื่อยชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.43	0.21	15.04*	0.00	ปานกลาง
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูง กว่าปริญญาตรี	126	3.22	0.27			
	รวม	217	3.31	0.26			
	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะก้าวร้าว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.36			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูง กว่าปริญญาตรี		126	3.21	0.31			
รวม		217	3.19	0.24			
รวม		217	3.19	0.24			

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.33$ ส่วนการศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะเฉื่อยชาและก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ โดยที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉื่อยชาและก้าวร้าวสูงที่สุด

3. รายได้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1-ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

ตัวแปร	รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	2.91	0.40	5.91*	0.00	ปานกลาง
	10,001 – 15,000 บาท	104	2.86	0.50			ปานกลาง
	15,001 – 20,000 บาท	79	3.08	0.32			ปานกลาง
รวม		217	2.95	0.41			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉื่อยชา	ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	3.36	0.33	3.65*	0.03	ปานกลาง
	10,001 – 15,000 บาท	104	3.24	0.28			ปานกลาง
	15,001 – 20,000 บาท	79	3.33	0.23			ปานกลาง
รวม		217	3.31	0.28			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะก้าวร้าว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	3.31	0.25	1.52	0.22	ปานกลาง
	10,001 – 15,000 บาท	104	3.24	0.35			ปานกลาง
	15,001 – 20,000 บาท	79	3.21	0.25			ปานกลาง
รวม		217	3.25	0.28			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ
ในลักษณะสร้างสรรค์และเฉื่อยชาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6
ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ ส่วนรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม
องค์การในลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6
ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.22$ โดยที่รายได้ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และเฉื่อยชาต่ำที่สุด

5. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	ระดับ 1	16	2.81	0.15	1.19	0.32	ปานกลาง
	ระดับ 2	16	2.81	0.24			ปานกลาง
	ระดับ 3	38	2.89	0.47			ปานกลาง
	ระดับ 4	47	2.97	0.51			ปานกลาง
	ระดับ 5	82	3.01	0.47			ปานกลาง
	ระดับ 6	18	2.97	0.55			ปานกลาง
รวม		217	2.91	0.40			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉื่อยชา	ระดับ 1	16	3.49	0.13	5.20*	0.00	ปานกลาง
	ระดับ 2	16	3.43	0.27			ปานกลาง
	ระดับ 3	38	3.18	0.22			ปานกลาง
	ระดับ 4	47	3.30	0.37			ปานกลาง
	ระดับ 5	82	3.31	0.23			ปานกลาง
	ระดับ 6	18	3.17	0.17			ปานกลาง
รวม		217	3.31	0.23			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะก้าวร้าว	ระดับ 1	16	3.44	0.25	4.29*	0.00	ปานกลาง
	ระดับ 2	16	3.09	0.44			ปานกลาง
	ระดับ 3	38	3.30	0.37			ปานกลาง
	ระดับ 4	47	3.29	0.29			ปานกลาง
	ระดับ 5	82	3.20	0.23			ปานกลาง
	ระดับ 6	18	3.07	0.23			ปานกลาง
รวม		217	3.23	0.30			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.32$ แต่ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะเฉื่อยชาและก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ โดยที่ตำแหน่งงานในระดับ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉื่อยชาและก้าวร้าวสูงที่สุด

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ
สำนักสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงาน
สถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 1 ปี	8	2.64	0.42	6.72*	0.00	ปานกลาง
	1 – 10 ปี	124	2.86	0.48			ปานกลาง
	11 – 20 ปี	44	3.02	0.25			ปานกลาง
	21 – 30 ปี	22	3.20	0.37			ปานกลาง
	30 ปีขึ้นไป	19	3.20	0.23			ปานกลาง
รวม		217	2.98	0.35			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉื่อยชา	ต่ำกว่า 1 ปี	8	2.97	0.25	8.31*	0.00	ปานกลาง
	1 – 10 ปี	124	3.26	0.28			ปานกลาง
	11 – 20 ปี	44	3.32	0.22			ปานกลาง
	21 – 30 ปี	22	3.40	0.21			ปานกลาง
	30 ปีขึ้นไป	19	3.50	0.16			ปานกลาง
รวม		217	3.29	0.22			ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะก้าวร้าว	ต่ำกว่า 1 ปี	8	3.10	0.22	0.18	0.37	ปานกลาง
	1 – 10 ปี	124	3.22	0.34			ปานกลาง
	11 – 20 ปี	44	3.23	0.28			ปานกลาง
	21 – 30 ปี	22	3.30	0.25			ปานกลาง
	30 ปีขึ้นไป	19	3.32	0.16			ปานกลาง
รวม		217	3.23	0.25			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และเนื้อหาของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.37$ โดยที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และเนื้อหาสูงที่สุด

การวิเคราะห์ความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า t	ค่า P	ระดับ ความคิดเห็น
ชาย	52	3.56	0.57			ปานกลาง
หญิง	165	3.23	0.69			ปานกลาง
				3.15*	0.00	
รวม	217	3.39	0.63			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับ ความคิดเห็น
18 – 27 ปี	39	3.07	0.62			ปานกลาง
28 – 37 ปี	65	3.56	0.73			ปานกลาง
38 – 47 ปี	84	3.15	0.58			ปานกลาง
48 ปีขึ้นไป	29	3.52	0.65			ปานกลาง
				7.64*	0.00	
รวม	217	3.32	0.64			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ โดยที่ช่วงอายุระหว่าง 28-37 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

3. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับ ความ คิดเห็น
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.29	0.46	0.18	0.84	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	3.33	0.80			ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.25	0.63			ปานกลาง
รวม	217	3.29	0.63			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.84$ โดยที่การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

4. รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับ ความ คิดเห็น
ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	3.42	0.62			ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	104	3.22	0.80			ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	79	3.37	0.49			ปานกลาง
รวม	217	3.34	0.63	1.63	0.20	ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.20$ โดยที่ระดับรายได้ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

5. ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับ ความ คิดเห็น
ระดับ 1	16	3.10	0.44			ปานกลาง
ระดับ 2	16	2.93	0.72			ปานกลาง
ระดับ 3	38	3.42	0.73			ปานกลาง
ระดับ 4	47	3.29	0.70			ปานกลาง
ระดับ 5	82	3.30	0.66			ปานกลาง
ระดับ 6	18	3.65	0.52			ปานกลาง
รวม	217	3.28	0.63	2.50*	0.03	ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.03$ โดยที่ตำแหน่งงานในระดับ 6 มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า F	ค่า P	ระดับความ คิดเห็น
ต่ำกว่า 1 ปี	8	3.45	0.68			ปานกลาง
1 – 10 ปี	124	3.10	0.68			ปานกลาง
11 – 20 ปี	44	3.58	0.53			ปานกลาง
21 – 30 ปี	22	3.42	0.58			ปานกลาง
30 ปีขึ้นไป	19	3.86	0.48			สูง
				9.40*	0.00	
รวม	217	3.98	0.59			ปานกลาง

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P = 0.00$ โดยที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	B	SEB	Beta	T - Value	Sig T
ค่าคงที่	-0.807	0.451		-1.789	0.075
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	1.159	0.070	0.747	16.583	0.000*
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	0.0408	0.127	0.016	0.321	0.748
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	0.174	0.114	0.078	1.519	0.130

R Square = 0.568

Adjusted R Square = 0.562

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1-ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.747, T-Value = 16.583, Sig T = 0.000) ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานแห่งชาติ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนจากประชากรทั้งสิ้น 475 คน โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 217 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับนำมาวิเคราะห์ได้จริง 217 ชุด คิดเป็น 100% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 3 ตอน คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 29 ข้อ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา จำนวน 30 ข้อ และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Regression เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ค่าสถิติ t เพื่อใช้ในการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่ม และค่าสถิติ F เพื่อใช้ในการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบหลายกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.0 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีช่วงอายุระหว่าง 38 – 47 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.7 วุฒิกฎการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.1 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีตำแหน่งงานในระดับ 5 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.8 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วง 1 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1
2. วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ เชื้อชา และก้าวร้าวของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
 - สมมติฐานที่ 1 เพศ พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะเชื้อชาเพียงลักษณะเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$
 - อายุ พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และเชื้อชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$
 - การศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะเชื้อชา และก้าวร้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$
 - รายได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และเชื้อชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

ตำแหน่งงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะเฉื่อยชาและก้าวร้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และเฉื่อยชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

สมมติฐานที่ 2 เพศ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

อายุ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

การศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.84$

รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.20$

ตำแหน่งงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P = 0.00$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับวัฒนธรรมองค์การผลการวิจัยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1.1 เพศกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาเพียงลักษณะเดียว พบว่าเพศหญิงมี วัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามาก

กว่าเพศชาย เหตุที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อองค์การได้ก่อตั้งขึ้นมา นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สำนักงานสถิติแห่งชาติจะมีข้าราชการโดยรวมแล้วเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพราะฉะนั้น วัฒนธรรมองค์การซึ่งหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ รวมไปถึงแบบธรรมเนียมปฏิบัติที่ ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมา ข้าราชการที่เป็นเพศหญิงจะรับรู้และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนใหญ่ซึ่ง แสดงออกในรูปแบบอนุรักษนิยม และความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่โดยปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ใน ส่วนของวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ- เนือยชา (Passive/Defensive Styles) ในมิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional)

1.2 อายุกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์และตั้งรับ-เนือยชา โดยข้าราชการที่มีช่วงอายุ 48 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ-เนือยชามากที่สุดอาจเนื่องมาจากช่วงอายุดังกล่าว ต้องการความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างสูงสุดก่อนที่จะเกษียณอายุราชการออกไป ดังนั้นจึงยึดถือกฎระเบียบแบบแผนขององค์การและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ในมิติเน้นความสำเร็จและแบบตั้งรับ – เนือยชา (Passive / Defensive Styles) ในมิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional)

1.3 การศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เนือยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เนือยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าวมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาในระดับนี้ ในสำนักงานสถิติแห่งชาติหมายถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ คือ ข้าราชการระดับ 1 และระดับ 2 เป็นผู้รับผิดชอบงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ไปปฏิบัติให้ ประสบผลสำเร็จ โดยปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ โดย การทำงานเน้นที่ผลงานหรือเนื้อหาของงานมากกว่าผู้ร่วมปฏิบัติงาน ข้าราชการจะมีความเชื่อว่าการ ทำงานต้องมีการแข่งขันกันจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เนือยชา (Passive / Defensive Styles) ในมิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) และแบบตั้งรับก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) ในมิติเน้นการแข่งขัน (Competitive)

1.4 รายได้กับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ โดยข้าราชการที่มีระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด ระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการซึ่งหมายถึงข้าราชการระดับ 1 –ระดับ 4 ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้าราชการในระดับนี้อาจมองว่ารายได้ในระดับนี้เป็นรายได้ที่มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันกับข้าราชการระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ในมิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) โดยให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานและมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

1.5 ตำแหน่งงานกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยข้าราชการระดับ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าวมากที่สุด เนื่องมาจากข้าราชการระดับ 1 ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นบุคคลให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยยึดถือกฎระเบียบแบบแผนขององค์กรเป็นหลัก รวมถึงต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ – เฉื่อยชา (Passive / Defensive Styles) ในมิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) และแบบตั้งรับ – ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) ในมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการในช่วง 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ-เฉื่อยชามากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วง 30 ปีขึ้นไป ของข้าราชการในช่วงนี้มีความสำคัญโดยมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive Styles) ในมิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ ภายในองค์กรมีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรมีลักษณะของการมีเหตุผล มีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น สนุกกับงาน รู้สึกว่างาน มีความท้าทายและมีความหมายและแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive Styles) ในมิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม

ยึดธรรมเนียมแบบแผนปฏิบัติที่มีการควบคุมเช่นเดียวกับระบบราชการ ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 เพศกับความพึงพอใจในการทำงานวิจัย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้าราชการที่เป็นเพศชายจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติในองค์กรส่วนใหญ่เป็นงานภาคสนาม โดยที่ข้าราชการที่เป็นเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานที่ได้ออกไปปฏิบัตินอกสถานที่มากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shermahorn , Jr.Hunt และ Osborn (อ้างถึงใน สุรพงษ์ เจริญพรณ , 2537 : 7)

2.2 อายุกับความพึงพอใจในการทำงานผลการวิจัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุระหว่าง 28 – 37 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจาก ช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่ข้าราชการต้องการความก้าวหน้า รวมถึงความมั่นคงในงานที่ทำและประสบผลสำเร็จในชีวิตในหน้าที่การงานของตนในอนาคตข้างหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Ghiselli และ Brown (อ้างถึงในวรรณา คุณชัยพาณิชย์ : 20) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนที่อธิบายถึง ระดับอายุ (Age Level) พบว่า บางครั้งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานบางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุ 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.3 ตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการระดับ 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจาก ข้าราชการระดับ 6 ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้างาน มีความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ ๆ สูงขึ้นของตนเองในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Edwin A. Locke (อ้างถึงในอารี เพชรสุต , 2530 : 56 – 57) ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในส่วนของโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในช่วงระยะเวลา 30 ปี ถ้าหากว่าข้าราชการไม่มีความพึงพอใจในการทำงานในระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 30 ปี ข้าราชการคงจะมีความต้องการที่จะย้ายหน่วยงานไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นหรือเปลี่ยนงานไปแล้ว

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การในสำนักงานสถิติแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในลักษณะสร้างสรรค์เพียงลักษณะเดียว เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานสถิติแห่งชาติจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารโดยทั่วถึงกัน ในทุกหน่วยงานภายในองค์การ การเปิดให้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานในระบบเปิดซึ่งสมาชิกจะให้การสนับสนุน และประสานงานในการทำงานร่วมกันการยอมรับความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลงซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooke และLafferty (1989) (อ้างถึงใน วิวัฒน์ มานะกิจ , 2541 : 15-19)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีวัฒนธรรมเป็นแบบเฉื่อยชามากที่สุด ผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงลักษณะการทำงานแบบเฉื่อยชานั้นว่ามีความเหมาะสมกับองค์การและสามารถที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรือไม่นั้น ควรจะมีการพัฒนาลักษณะการทำงานแบบสร้างสรรค์เพิ่มควบคู่กันไปด้วย ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

2. จากการวิจัย พบว่า มีข้าราชการบางกลุ่มเห็นว่าลักษณะการทำงานเป็นวัฒนธรรมแบบก้าวร้าว ซึ่งแบบก้าวร้าวในระบบข้าราชการนั้นสามารถที่จะควบคุมได้ โดยที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาข้าราชการที่เห็นว่าเป็นแบบก้าวร้าวให้เป็นแบบเฉื่อยชาและสร้างสรรค์

3. จากการวิจัยนี้สามารถที่จะใช้เป็นแนวทางในการที่จะศึกษา จุดแข็งและจุดอ่อนในรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน แก้ไข และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานนั้นต่อไปในอนาคตข้างหน้า

4. ควรที่จะมีการศึกษาในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อที่จะเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้ออกมา ซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นต่อไป

5. จากผลการวิจัยที่ได้ ควรนำไปเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง หรือ หน่วยราชการอื่น ๆ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

6. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการเพิ่มในส่วนสถานภาพส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่งงาน โดยเพิ่มช่วงระดับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เพื่อศึกษาถึงระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันกับระดับตำแหน่งงานที่ทำการวิจัยมาแล้วมากน้อยเพียงใด โดยการเพิ่มช่วงระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะแสดงให้เห็นถึงผลการวิจัยที่ได้ออกมามีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

DRU

DRU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กริช สืบสนธิ์. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538.
- เฉลิม บุรีภักดิ์. **“วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย.”** เอกสารประกอบบทความทางวิชาการเรื่องการศึกษาและวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2526.
- ดิน ปรัชพทธี. **ทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2527.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต , 2538.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. **วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพรส , 2540.
- สมยศ นาวิการ. **กลยุทธ์การแข่งขัน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า , 2536.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีองค์กรและทฤษฎีการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2542.
- อรุณ รักธรรม. **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ , 2537.
- อารี เพชรมุด. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิชาการไทย-ออสเตรเลีย , 2539.

วารสาร

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **“ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างการบริหารงาน”** รายงานประจำปี. 37 , 2543.

สารนิพนธ์ / วิทยานิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- กิตติ สิงหาปัด. **“การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรีศึกษาเฉพาะกรณีโทรทัศน์ไอทีวี.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2541.

- จตุรงค์ พรหมวิจิตร. “ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมในประเทศไทย.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2539.
- เฉลิมศรี เมฆประสาธ. “วัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ระดับรองสารวัตรลงมา : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการอำนวยการกองตรวจคนเข้า
เมือง 2.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก , 2542.
- ชูชาติ ศิวกาญจน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรระดับปฏิบัติในโรงเรียนนายร้อย
ตำรวจ.” รายงานการวิจัย ส่วนวิชาสังคมศาสตร์ทั่วไป , กองบังคับการวิชาการ โรงเรียน
นายร้อยตำรวจ , 2538.
- ชิตพล กีนลี. “การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ
กองทัพบก.” : วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2543.
- ชิตวุฒิ สุกนธมาน. “วัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ระดับผู้บังคับแถว : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 2 กองปราบปราม.” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกริก , 2543.
- นนทวิชญ์ เชื้อตาลี. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด :
ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ตรวจสอบอุบัติเหตุ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก , 2542.
- ปรีชาชาติ อำนวยโยธิน. “ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำ
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเทคโนโลยี
การเกษตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ , 2538.
- เพียงพร ภาวิโรจน์. “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8
จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
แม่โจ้ , 2541.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. “วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย.” วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2524.

- ภัทรวรรณ ลำดี. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2544.
- มรุต ประเสริฐศรี. “วัฒนธรรมองค์การของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า : การศึกษาเปรียบเทียบ กฟผ. กฟน. กฟภ. ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2540.
- วรรณภา คุณชัยพานิชย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2540.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. “วัฒนธรรมองค์การในโรงพยาบาลตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2541.
- วรรณพจน์ สุทธิชัย. “วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารตามฐานคิดของดักลาส แมคเกรเกอร์.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2536.
- วิลาวรรณ ดันตีสทิพร. “วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2541.
- สุภัทรา เอื้องวงศ์. “วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันการศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.
- สุรพงษ์ เจริญพรหม. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2537.
- อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ศึกษาดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.
- อรุณ บัวจีน. “วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามทัศนะข้าราชการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2543.

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

- Applewhite , Phillip B. *Organization and Behavior*. New York : Englewood Cliffs ,
Prentice Hall , Inc., 1965.
- Cooke , R . and Lafferty, J. **Organization Culture Inventory**. Plymou MI : Human
Synergistics , 1989.
- Cronbach , Lee J. **Essentials of Psychological**. Testing 3rd ed. New York : Harper &
Row Publisher , 1974.
- Deal , Terrence E. and Kennedy , Allen A. **Coporate cultures : The rites and
rituals of coporate life**. Massachusetts : Addison – Willy , 1982.
- Ghiselli , Edwin E. and Brown, Clarence W. *Personal and Industrial Psychology*.
New York : McGraw Hill Book Co ., 1965.
- Handy , C. **Gods of management**. Business Books Limited : London , 1991.
- Herzberg , Frederick et. al. **The Motivation to work**. New York : John Wiley
and Son Inc., 1959.
- Katz , Daniel , and Robert L. Khan. **The Social Psychology of Organizations 2nd ed.**
New York : John Wiley & Son , 1978.
- Locke , Edwin A. **Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago :
Rand McNally , 1976.
- Martin, J. and Meyerson , D. “ **Cultural Change An Intergration of Three Different
views.** ” *Journal of Management Studies*. Vol. 24 No.6 November 1987.
- Maslow , Abraham H. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row , Inc. ,
1970.
- Morse , nancy C. **Satisfaction in the white Collar Job.** : Michigan : Ann – Arbor
University of Michigan , 1958.
- Olasiji , T. D. “**Application of Motivator – Hygiene Theory of Job Satification and
Job Dissatisfaction Among Administration and Academic Staff of a
Selected University in Nigeria.**” *University of Oklahoma , Disseration
Abstract International* , 44 : 07A , 1983.

- Ouchi , William G. **Theory Z**. Reading , MA : Addison – Wesley , 1981.
- Phesey , Diana C. **Organizational Culture : Types and Transformation**. London : Routledge , 1993.
- Pettigrew , Andrew M. **On Studying Organization Cultures**. Administrative Science Quarterly 24 , 1979.
- Sathe , V. **Culture and Related Corporate Realities**. Illinois : Richard D. Irwin , Inc . , 1985.
- Schein , Edgar H. **The Role of the Founder in Creating Organization Culture**. Organizational Dynamics Summer, 1983.
- Secord , Paul F ., and Backman , Carl W. **Social Psychology**. New York : McGraw Hill Book Company , 1964.
- Shermahorn Jr ., James G. Hunt and Richard N. Osborn **Managing Organizational Behavior**. New York : John Wiley & Son , Inc ., 1982.
- Shils, Edward A. “Culture and Periphery.” in **The Logic of Personal Knowledge : Essays Presented to Michael Polanyi**. London : Routledge and Kegan Paul, 1961, 119. Quoted in Thomas J. Sergiovanni, and Robert J. Starratt. Supervision : Human Perspectives. 4th ed. New York : McGraw-Hill, Inc., 1988.
- Stogdill , Ralph M. **Handbook of Leadership**. New York : McGraw Hill , 1986 .
- Wilkins, Alan L., and Patterson J. Kerry. “You Can’t Get There From Here : What Will Make Culture Projects Fail.” in **Gaining Control of the Corporate Culture**, 267. San Francisco : Jossey-Bass, 1985.
- Yamane , Taro. **Statistics – An Introductory Analysis**. 2 d. ed. Tokyo : John Weatherhill , Inc ., 1970.

DRU

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามานะ (Taro Yamanae) ดังต่อไปนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เมื่อประชากรทั้งหมด จำนวน 475 คน

ดังนั้น N = 475

ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = .05 ดังนั้น e = .05

$$\text{สูตร } n = \frac{475}{1 + 475 (.05)^2}$$

$$n = 217$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 217 คน สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน

ภาคผนวก ข.

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลข้อมูล และเข้าใจความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min.	แทน	ค่าต่ำสุด
Max.	แทน	ค่าสูงสุด
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – test
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
P	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Alpha	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา
CT	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
PASS	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบเฉื่อยชา
AGG	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบก้าวร้าว
SEX	แทน	เพศ
AGE	แทน	อายุ
EDU	แทน	การศึกษา
SAL	แทน	รายได้
STA	แทน	ตำแหน่งงาน
EXP	แทน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติระดับ 1 – ระดับ 6
ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรุณาอ่านและให้ความเห็นตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพ และการปฏิบัติงานของท่าน คำตอบทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปพิจารณาในภาพรวมเท่านั้น จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้เพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็น
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร สร้างสรรค์ เชื้อยชา และก้าวร้าว
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน
และ

โปรดกรอกข้อความที่เป็นจริงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้สมบูรณ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

18 – 27 ปี

38 – 47 ปี

28 – 37 ปี

48 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

สำหรับผู้วิจัย

Sex 1

Age 2

Edu 3

Sal 4

Sta 5

Exp 6

ต่ำกว่าปริญญาตรี
สูงกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4. รายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,000 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

ระดับ 1

ระดับ 3

ระดับ 5

ระดับ 2

ระดับ 4

ระดับ 6

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-10 ปี

11-20 ปี

21-30 ปี

30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรของท่าน ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อคำถามต่อไปนี้อย่างไร กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความเห็นด้วยเพียงช่องเดียว

ตอนที่ 1

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เป้าหมายขององค์กรของท่านคือ มุ่งเน้นการบริการให้มีคุณภาพ						6
2.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน องค์กรนี้						7
3.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน						8
4.	พนักงานส่วนใหญ่จะแสวงหา ความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ						9
5.	ในการประชุมปรึกษาหารือ ทุกคน มีท่าทีกระตือรือร้นด้วยความมุ่งมั่น ที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ						10
6.	ทุกคนในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงาน อย่างไม่ย่อท้อ						11
7.	พนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับ มอบหมายนั้นมีคุณค่า						12
8.	ทุกคนพอใจที่จะทำงานร่วมกัน						13
9.	ทุกคนมีความสุขและสนุกกับงาน						14
10.	ทุกคนทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายหลัก ขององค์กรเป็นสำคัญ						15
11.	หน่วยงานท่านมีการวางแผนการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน						16
12.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ						17
13.	พนักงานในหน่วยงานท่านขาด กำลังใจในการทำงาน						18

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
14.	องค์การของท่านใช้ระบบการ บริหารงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นได้						19
15.	หน่วยงานท่านมีการกระตุ้นการ ทำงานที่ได้ผลตามเป้าหมายและมี ประสิทธิภาพ						20
16.	ทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็น ของคนต่อผู้อื่นได้อย่างอิสระ						21
17.	พนักงานส่วนใหญ่มีการทำงาน แบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						22
18.	พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอย่างขาด ความมั่นใจ						23
19.	การติดต่อประสานงาน มีความ ยุ่งยาก สลับซับซ้อนไม่ชัดเจน						24
20.	องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของผู้ปฏิบัติงาน						25
21.	พนักงานส่วนใหญ่ทำงานแบบต่าง คนต่างทำ						26
22.	พนักงานส่วนใหญ่อยู่ร่วมกันอย่าง อบอุ่นและเข้าใจกัน						27
23.	พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็น กันเอง เปิดเผยและจริงใจ						28
24.	พนักงานส่วนใหญ่มีความรักและ ผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน						29
25.	พนักงานได้รับสิทธิและความเสมอ ภาคในการทำงานต่างๆ ที่เท่าเทียม กัน						30
26.	พนักงานส่วนใหญ่ไม่รับฟัง และ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน						31
27.	พนักงานส่วนใหญ่สนใจต่อความ รู้สึกของเพื่อนร่วมงาน						32

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
28.	พนักงานส่วนใหญ่มีการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						33
29.	พนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้อง ออกจากองค์กรนี้ไปแล้ว จะรู้สึก เสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างมาก						34

ตอนที่ 2

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะเฉื่อยชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	ความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานมัก เป็นไปอย่างผิวเผินไม่ลึกซึ้ง						35
2.	พนักงานส่วนใหญ่ยังทำงานโดย ยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงานแบบ เก่า ๆ						36
3.	พนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะ เผชิญหน้ากับปัญหา						37
4.	พนักงานส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตาม ตามที่มีผู้อื่นเคยปฏิบัติไว้ก่อนแล้ว						38
5.	พนักงานมักไม่มีโอกาสเสนอความ คิดเห็นของตนเองในที่ประชุม						39
6.	พนักงานสามารถติดต่อกันได้ทุก ระดับชั้นอย่างเป็นอิสระ						40
7.	เมื่อปฏิบัติตามเกณฑ์ที่องค์กร กำหนดไว้ พนักงานผู้นั้นจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบอย่าง เท่าเทียมกัน						41
8.	องค์กรมักใช้หลักอาวุโสเป็น แนวทางในการปฏิบัติ						42

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉื่อยชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9.	พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับงานและ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าอย่างเต็มใจ						43
10.	พนักงานส่วนใหญ่คล้อยตามความ คิดเห็นของหัวหน้า						44
11.	พนักงานทุกคนปฏิบัติตามระเบียบ ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด						45
12.	พนักงานทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อ ระเบียบที่กำหนดไว้						46
13.	กฎระเบียบสามารถยืดหยุ่นได้ ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ						47
14.	เนื่องจากมีกฎระเบียบมาก ทำให้ การทำงานล่าช้า และไม่คล่องตัว						48
15.	การบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ						49
16.	โครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ค่อนข้างสลับซับซ้อน ยุ่งยากและ ไม่ชัดเจน						50
17.	พนักงานส่วนใหญ่ไว้วางใจและ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร						51
18.	ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ต้อง พึ่งพาคำปรึกษาจากหัวหน้างานเป็น หลัก						52
19.	พนักงานส่วนใหญ่สามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ						53
20.	พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น						54
21.	มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน						55
22.	ในการปฏิบัติงานจะมีผู้คอยให้ คำแนะนำปรึกษาตลอดเวลา						56

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉื่อยชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
23.	พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า แม้จะ ทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครมองเห็น คุณค่า						57
24.	เมื่อกระทำผิด จะได้รับการลงโทษ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่าง เป็นธรรมและเสมอภาค						58
25.	การปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีความผิด เพียงเล็กน้อยก็จะไม่ได้รับการ ขกเว้นการลงโทษ						59
26.	พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึง ลักษณะ งานที่ได้รับมอบหมายงานแต่ละคน ไม่เท่าเทียมกัน						60
27.	พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกผิด และตำหนิตัวเองเมื่อเกิดความ ขัดแย้งในหน่วยงานของตน						61
28.	มีการปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหของหน่วยงานเสมอ						62
29.	พนักงานส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการ โต้แย้งกับหัวหน้างาน หรือ ผู้ที่ อาวุโสกว่า						63
30.	เมื่อมีปัญหาในหน่วยงาน พนักงาน ส่วนใหญ่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้า งานหรือผู้บริหาร						64

ตอนที่ 3

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะก้าวร้าว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	ลักษณะของงานขององค์กร มี ลักษณะที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา อยู่เสมอ ๆ						65
2.	พนักงานที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จะได้รับการยกย่องและยอมรับว่า มีความสามารถมากกว่าความ สามารถอื่น ๆ						66
3.	พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ ขัดแย้งกันอยู่เสมอ						67
4.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิด ขึ้นในหน่วยงาน พนักงานส่วนใหญ่ จะเห็นด้วยและมีความ กระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้						68
5.	มีการตรวจงานเพื่อหาข้อตำหนิหรือ ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเป็น ประจำ						69
6.	พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อถือ และไว้วางใจในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน						70
7.	เมื่อมีข้อผิดพลาดพนักงานทุกคนจะ พยายามปฏิบัติว่าไม่ใช่ข้อผิดพลาด ของตนเองหรือแผนกตนเอง						71
8.	พนักงานสามารถใช้เทคนิคการ เจรจาต่อรองมาใช้ในหน่วยงานได้						72
9.	ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มักมีผู้ที่ คอยต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่เสมอ						73
10.	พนักงานมักจะพูดถึงการย้ายหรือ การลาออกให้ได้อินอยู่เป็นประจำ						74

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะก้าวร้าว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
11.	พนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งหมาย หลักต่อการทำงาน คือ ความต้อง การเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้น						75
12.	พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบ ผลสำเร็จในการทำงานของตน						76
13.	ภายในองค์กร พนักงานมีการแบ่ง กลุ่มที่วิวาทกันซึ่งผลประโยชน์						77
14.	ในองค์กรของท่าน จะมีกลุ่มหรือ แผนกที่มีอำนาจและอิทธิพลมาก กว่ากลุ่มอื่น						78
15.	องค์กรมีการเลื่อนขั้นโดยยึดถือ ระบบคุณธรรม						79
16.	ส่วนใหญ่พนักงานจะมีการสอน งานซึ่งกันและกัน						80
17.	พนักงานส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับ และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วม งาน						81
18.	การทำงานมีลักษณะการแข่งขันกัน ในทุกด้าน						82
19.	ในหน่วยงานมีคนบางกลุ่มเท่านั้น ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ						83
20.	ทุกคนเชื่อว่า การแข่งขันกันทำงาน จะก่อให้เกิดลักษณะการทำงานที่ดี						84
21.	ทุกคนต่างแข่งขันกันทำงาน เพื่อให้ ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน						85
22.	พนักงานส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยง การทำงานที่มีการแข่งขัน						86
23.	ผลงานของท่านถูกเปรียบเทียบกับ ผู้อื่นเสมอในการประเมินผลงาน						87
24.	พนักงานส่วนใหญ่จะภูมิใจ ถ้า ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น						88

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะก้าวร้าว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
25.	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพียงเล็กน้อย ทุกคนมีโอกาสที่จะ แก้ตัวใหม่						89
26.	การทำงานทุกอย่างมีการวางแผน ไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน						90
27.	มีการตรวจสอบการทำงานอย่าง เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันการ ผิดพลาด						91
28.	พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างระมัดระวัง						92
29.	ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคน สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์						93

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแล้วพิจารณาว่าตัวท่านมีความพึงพอใจในการทำงานตามแบบสอบถาม

ถามแต่ละข้อในระดับมากที่สุดน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ						1
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความคล่องตัวสูง						2
3. ท่านมีความรักและชอบงานที่ท่านทำ						3
4. ท่านมีความรู้สึกสิ้นใจในการทำงาน ทุกครั้ง						4
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดเวลา						5
6. ท่านมีความเพลิดเพลินในการทำงาน						6
7. ท่านรู้สึกผิดหวังที่ได้ทำงานนี้						7
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ						8
9. ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ						9
10. ท่านมีความคิดที่จะขอโอนย้ายไป ปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น						10
11. ท่านรู้สึกมีความสุขในงานที่ท่านทำ มาก						11

ตำนาน เรื่องขออนุญาตแจกแบบสอบถาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU

ตำนานเรื่องขออนุญาตแจกแบบสอบถาม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

DRPU

ภาคผนวก ง.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่องานวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
CT1	80.7333	170.9609	.4243	.	.9193
CT2	81.1667	169.3161	.5406	.	.9175
CT3	81.0333	171.8954	.4124	.	.9194
CT4	81.4000	167.5586	.6101	.	.9165
CT5	81.2000	175.3379	.2717	.	.9212
CT6	81.3000	168.4241	.6080	.	.9166
CT7	81.2667	164.4092	.6892	.	.9151
CT8	81.4333	163.8402	.8065	.	.9136
CT9	81.6667	166.6437	.7251	.	.9151
CT10	81.3333	169.8161	.4861	.	.9183
CT11	81.1667	172.9713	.3641	.	.9200
CT12	81.3333	168.2299	.5596	.	.9172
RECT13	82.0667	170.7540	.3156	.	.9224
CT14	81.7333	167.9954	.5891	.	.9168
CT15	81.4000	172.7310	.4147	.	.9193
CT16	82.2333	169.6333	.5681	.	.9172
CT17	81.7333	170.3402	.5809	.	.9172
RECT18	81.5333	171.2920	.3818	.	.9201
RECT19	81.7667	174.5989	.2444	.	.9223
CT20	82.0667	169.2368	.5110	.	.9179
RECT21	81.9000	167.4034	.5788	.	.9169
CT22	81.9000	168.7828	.5756	.	.9170
CT23	82.1000	170.7138	.5755	.	.9173
CT24	81.9667	169.0678	.6286	.	.9165
CT25	82.4333	168.8057	.5960	.	.9168
RECT26	81.7333	164.2713	.5742	.	.9171
CT27	82.1333	167.4989	.7663	.	.9150
CT28	81.9333	179.3057	.0750	.	.9237
CT29	82.2000	166.8552	.6661	.	.9157

Reliability Coefficients 29 items

Alpha = .9205 Standardized item alpha = .9240

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PAS1	95.1667	57.3851	.2609	.	.6185
PAS2	95.1000	53.9552	.4684	.	.5955
PAS3	95.2000	53.0621	.6743	.	.5821
PAS4	95.0333	57.2747	.3067	.	.6153
PAS5	95.3333	57.3333	.2580	.	.6187
REPAS6	95.5000	56.6034	.3031	.	.6140
PAS7	96.3667	61.8264	-.0649	.	.6467
PAS8	95.2667	54.6851	.3524	.	.6062
PAS9	95.5667	60.5989	.0447	.	.6367
PAS10	95.5667	60.8057	.0267	.	.6380
PAS11	95.9333	60.5471	.0375	.	.6380
PAS12	95.8333	60.5575	.0477	.	.6365
REPAS13	96.3000	61.5966	-.0527	.	.6475
PAS14	95.2667	57.0989	.2949	.	.6156
PAS15	95.3000	53.6655	.6101	.	.5875
PAS16	95.3667	54.9989	.3776	.	.6049
PAS17	95.4667	59.8437	.1171	.	.6311
PAS18	95.3667	55.7575	.3591	.	.6082
REPAS19	95.5000	60.4655	.0185	.	.6422
PAS20	95.1667	59.3851	.1806	.	.6266
PAS21	95.8667	58.0506	.1715	.	.6272
PAS22	95.9000	57.4724	.2053	.	.6237
PAS23	95.3667	56.0333	.3578	.	.6090
PAS24	96.0333	57.8264	.1875	.	.6255
PAS25	96.0333	58.3782	.1244	.	.6331
PAS26	95.3333	59.5402	.0943	.	.6341
REPAS27	95.6333	64.9299	-.3137	.	.6638
REPAS28	96.0000	66.9655	-.4241	.	.6780
PAS29	95.1000	55.4724	.3259	.	.6101
PAS30	95.3000	58.2862	.2005	.	.6243

Reliability Coefficients 30 items

Alpha = .6336 Standardized item alpha = .6181

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
AGG1	91.3000	61.7345	.6233	.	.6507
AGG2	91.7333	63.7195	.4673	.	.6628
AGG3	91.5667	65.0126	.3604	.	.6707
AGG4	91.6667	64.4368	.3973	.	.6677
AGG5	91.4333	63.0126	.4708	.	.6608
REAGG6	91.7667	75.8402	-.4190	.	.7204
REAGG7	92.2667	75.7885	-.3093	.	.7308
AGG8	91.8333	68.2126	.1275	.	.6882
AGG9	91.6333	68.4471	.1431	.	.6865
AGG10	91.4333	64.5299	.2666	.	.6774
AGG11	91.0667	61.3057	.5745	.	.6512
AGG12	91.0333	61.8954	.5674	.	.6533
AGG13	91.4667	60.3954	.5835	.	.6480
AGG14	91.5000	61.2931	.5264	.	.6535
AGG15	91.9000	65.8862	.2461	.	.6792
REAGG16	91.9000	73.9552	-.2682	.	.7134
REAGG17	92.6333	77.2057	-.5093	.	.7263
AGG18	91.5000	63.4310	.3716	.	.6676
AGG19	91.0667	65.8575	.3131	.	.6746
AGG20	91.9000	63.7483	.3379	.	.6705
AGG21	91.8667	63.9816	.3773	.	.6680
REAGG22	91.6000	69.9724	.0370	.	.6923
AGG23	91.2667	65.6506	.2733	.	.6769
AGG24	91.0333	63.8264	.5444	.	.6604
AGG25	91.5000	70.1897	.0143	.	.6940
AGG26	91.8000	71.5448	-.0970	.	.7009
AGG27	91.3333	70.3678	-.0159	.	.6981
AGG28	91.6333	68.2402	.1595	.	.6854
AGG29	91.6333	67.9644	.1814	.	.6840

Reliability Coefficients 29 items

Alpha = .6889 Standardized item alpha = .6643

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.3303	2.7000	3.7000	1.0000	1.3704	.0914

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.9391	.6621	1.2517	.5897	1.8906	.0547

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
STS1	33.0333	59.2747	.6572	.6408	.9299
STS2	33.6000	57.6966	.7549	.8321	.9261
STS3	33.3000	56.8379	.7538	.7825	.9258
RETS4	33.1000	54.9897	.7549	.8100	.9257
STS5	32.9333	57.3747	.7181	.6914	.9273
STS6	33.2000	56.9931	.8057	.8191	.9241
RETS7	33.1333	55.2230	.7383	.7632	.9265
STS8	33.1333	60.3264	.5631	.6955	.9332
RETS9	33.6333	55.4126	.6943	.7167	.9289
RETS10	33.9333	55.7195	.6705	.6275	.9301
STS11	33.3333	54.0230	.8721	.8215	.9201

Reliability Coefficients 11 items

Alpha = .9333 Standardized item alpha = .9350

ประวัติผู้เขียน

นายอภิวัฒน์ เปรมบุญ เกิดเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2507 ที่จังหวัดกรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปีการศึกษา พ.ศ. 2532

ประวัติการทำงาน ได้เข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล บริษัท ชนบุรีประกอบรถยนต์ จำกัด ในปี 2533 ต่อมาในปี 2538 ได้เข้าทำงานที่ บริษัทนิมมาคอนสตรัคชั่น จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประสานงานส่วนราชการ และในปี 2541 – ปัจจุบัน ได้เข้าทำงานที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานสถิติ 3

D
P
U