



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจใน
การทำงานของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ เสนอโดย นางสาวกมลชนก
ดีสินธุ์ และนางสาวจรัสพร เรือนสูง มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา
สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะ
วิทยาการจัดการ

.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธีระวัฒน์ จันทิก)

..... / /

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ณฤทธิ์พล บุญเกียรติ)

..... / /

ผลงานวิจัยนี้จัดทำขึ้นที่ ระดับปริญญาตรี

12510005, 12510019: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ/บรรยากาศองค์การ/แรงจูงใจในการทำงาน

กมลชนก คีสินธุ์ และ จรัสพร เรือนสูง: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ
บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงาน
ใหญ่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATION
CLIMATE AND WORKING MOTIVATION: A CASE STUDY OF THAILANDPOST
COMPANY LIMITED) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 71 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ศึกษา
คือ พนักงานของ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากหลักการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความ
เชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 5 จากจำนวนประชากร 680 คน จะได้กลุ่ม
ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 260 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
แบบแกมมา

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก มี
บรรยากาศองค์การและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจ
ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก คุณวิษณุ สิริไกร (พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย) ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไข เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ให้คำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็นและการอนุเคราะห์ในการใช้โปรแกรม SPSS

ขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ที่มาของตัวแปร.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด.....	8
- ประวัติความเป็นมา.....	8
- วิสัยทัศน์องค์กร.....	9
- พันธกิจ.....	9
- โครงสร้างองค์กร.....	10
วัฒนธรรมองค์กร.....	12
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	12
- ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
- ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
- รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
บรรยากาศองค์กร.....	14
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	14
- ความหมายของบรรยากาศองค์กร.....	14
- ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร.....	15

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

บทที่		หน้า
	- ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	15
	- แบบจำลองของ Lewin.....	15
	- องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....	16
	แรงจูงใจในการทำงาน.....	17
	- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	17
	- ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน.....	17
	- ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน.....	18
	- ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	18
	- กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory).....	18
	- ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow.....	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
	ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย.....	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
	การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม.....	26
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
	วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรศึกษา.....	28
	ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ใช้ในการศึกษา.....	30
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน.....	38
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
	สรุปการวิจัย.....	45
	อภิปรายผลการวิจัย.....	46
	สมมติฐาน.....	46
	ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้.....	51
	ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย.....	51

	หน้า
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูล.....	57
ภาคผนวก ข เอกสารขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	66
ประวัติผู้วิจัย.....	69



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และร้อยละของข้อมูลของประชากรที่ศึกษา.....	28
2	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	30
3	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	32
4	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	35
5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การในภาพรวม.....	38
6	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม.....	38
7	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม.....	39
8	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกเป็น รายด้านและในภาพรวม.....	39
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก เป็นรายด้านและในภาพรวม.....	41
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก เป็นรายด้านและในภาพรวม.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยทางสังคม ที่มีการรวมตัวกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นๆ ออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การได้ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยองค์การมีลักษณะสำคัญประการหนึ่งก็คือ องค์การเป็นระบบที่ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สิ่งส่งออก (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม ด้วยเหตุนี้เองจะพบว่าองค์การจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การจึงเป็นระบบเปิดซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ มากมายที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก หากองค์การใดๆ ไม่มีกลยุทธ์ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ระบบบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างๆ ที่องค์การตัดสินใจนำมาประยุกต์ใช้ก็อาจไม่มีความยั่งยืนและบรรลุผลได้ยาก และที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงใดๆ จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ เป็นสำคัญ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมขององค์การคือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การยอมรับและมีอยู่ร่วมกัน จนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่างๆ นั้นไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นภายในช่วงเวลาสั้นๆ ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมต้องผ่านการทดสอบและพิสูจน์เป็นระยะเวลานานพอสมควร จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสิ่งนั้นๆ หรือวิถีปฏิบัตินั้นๆ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์การได้

การที่องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องนั้น นอกจากต้องอาศัยระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ยังจำเป็นจะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์การที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกด้าน หลายองค์การจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมาพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นการที่สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้างวิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวคิด เพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบและสมาชิกพยายามเรียนรู้ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคมในการทำงานของคนในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การยังเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแล้ว ปัจจัยพื้นฐานภายในองค์การคือ ลักษณะโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์การ รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะของบรรยากาศองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ในองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร (นิภา แก้วศรีงาม 2532: 204) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจพนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมาที่มีการแปรสภาพบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของประวัติศาสตร์การไปรษณีย์ไทย ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของพนักงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และร่วมมือกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อการปฏิรูปกิจการไปรษณีย์ นำไปสู่การบริการที่ตอบสนองทุกความต้องการของประชาชน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ขององค์การที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานในองค์การบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งมีนักจิตวิทยาสังคมหลายท่านที่ทำการศึกษาวิจัยทั้งบรรยากาศในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก เป็นผลมาจากแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ เป็นต้น ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยภายในก็อาจจะมีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่านอกจากวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การเป็นอย่างมากและยังมีความสัมพันธ์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ เนื่องจากบริษัทไปรษณีย์ไทยเป็นองค์การที่เป็นที่รู้จักและมีการเปิดให้บริการมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว รวมทั้งองค์การยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและการแปรรูปองค์การ ดังนั้นหากมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมทั้งยินดีที่จะทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

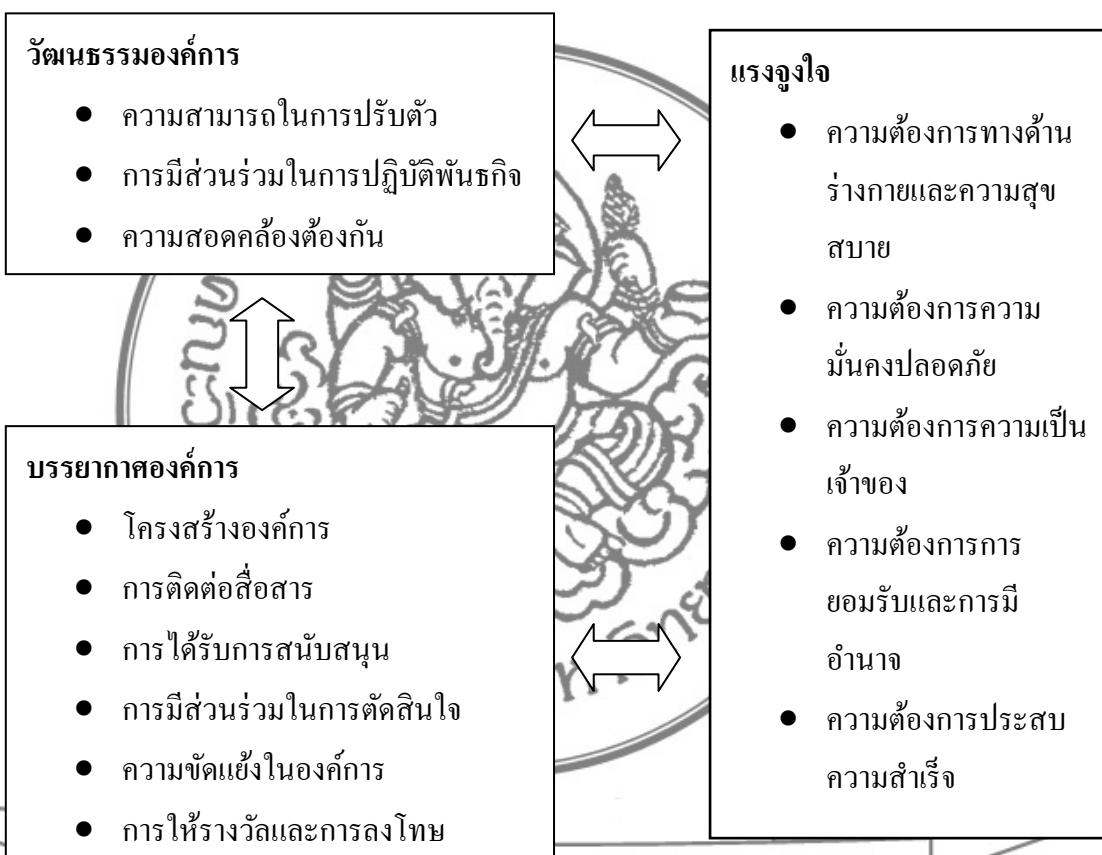
1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จากการค้นคว้าทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำมารวบรวมและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี
ที่มาของตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์การมาจากทฤษฎีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ
2. ตัวแปรอิสระด้านบรรยากาศองค์การมาจากทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยเลวิน (Lewin 1938, อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน 2539: 193)
3. ตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำงานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

สมมติฐาน

วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันโดยรวมและมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 680 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ กำหนดด้วยวิธี ทาโร ยามานะ (Yamane 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน

2. ขอบเขตด้านสถานที่ทำการศึกษา คือ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

3. ขอบเขตด้านเวลา

3.1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยต่างๆ	2	เดือน
3.2 เตรียมแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไข	1	เดือน
3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล	1.5	เดือน
3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล	1.5	เดือน
3.5 เขียนรายงาน และจัดพิมพ์	1.5	เดือน
รวม	7.5	เดือน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันใ้ในองค์กร ซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกในลักษณะเด่นของคนในองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีต และถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สามารถปรับตัวตอบสนองกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ในองค์การได้อย่างรวดเร็ว

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจขององค์การด้วยความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ

- ความสอดคล้องต้องกัน หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่พนักงานมีการยอมรับในค่านิยมหลักของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. บรรยายกาขององค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อรูปแบบและคุณลักษณะต่างๆ ขององค์การ ซึ่งคุณสมบัตินี้จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์การและพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่คุณลักษณะนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การนั้นๆ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างละเอียด มีการกระจายอำนาจในการทำงาน รวมทั้งมีสายบังคับบัญชา และมาตรฐานในการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

- การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในเรื่องความเป็นไปภายในองค์การ การให้ข้อมูลข่าวสารแบบสองทาง ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานได้ผลดี

- การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเป็นมิตร และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับความสะดวกในเรื่องเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งการจัดให้มีการฝึกอบรม พัฒนาประสบการณ์แก่พนักงาน

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ร่วมตัดสินใจในงานทุกระดับ และมีข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ

- ความขัดแย้งในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณบริหารและปฏิบัติงานในองค์การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดของตน และเน้นการแก้ปัญหา มากกว่าการปล่อยปละละเลยไม่สนใจปัญหา

- การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้แก่ รางวัลและการลงโทษที่นอกเหนือจากเงินเดือน โดยมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

5. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow) ได้แก่

- ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย
- ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- ความต้องการความเป็นเจ้าของ
- ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ
- ความต้องการประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การแบบใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานแบบใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. สามารถนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานภายในตัวบริษัท เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานต่อไป

5. ผลของการวิจัยนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาทำงานวิจัยหรือใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในงานวิจัยประเภทเดียวกันได้

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครอบคลุมเนื้อหา 5 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. บรรยากาศองค์การ
4. แรงจูงใจในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ประวัติความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2423 เจ้าหมื่นเสมอใจราช หัวหมื่นมหาดเล็กเวรสิทธิ์ ได้ทำหนังสือกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถวายคำแนะนำให้เปิดบริการไปรษณีย์ขึ้นในประเทศไทย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริเห็นชอบจึงทรงแต่งตั้งให้ สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์กรมหลวงภาณุพันธุวงศ์วรเดช ผู้ทรงมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดส่งหนังสือพิมพ์รายวัน “ข่าวราชการ” ดำรงตำแหน่งผู้สำเร็จราชการกรมไปรษณีย์ เมื่อสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ฯ ได้ทรงวางโครงการและเตรียมการไว้พร้อมที่จะเปิดบริการไปรษณีย์ได้แล้ว ก็ได้ประกาศเปิดรับฝาก ส่งจดหมายหรือหนังสือ เป็นการทดลองในเขตพระนครและธนบุรีขึ้นเมื่อ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 มีที่ทำการตั้งอยู่ ณ ดิโกใหญ่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา ตอนปากคลองโอง่าง ด้านทิศเหนือ (ปัจจุบันถูกรื้อเพื่อใช้ที่สร้าง สะพานคู่ขนานกับสะพานพุทธ) ที่ทำการแห่งแรกนี้ใช้เป็นที่ทำการไปรษณีย์สำหรับจังหวัดพระนครด้วยเรียกกันว่า “ไปรษณียาคาร” ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 เสนาบดีกระทรวงโยธาธิการกราบบังคมทูลเสนอความเห็น ว่า ราชการของกรมไปรษณีย์และราชการของกรมโทรเลข ซึ่งตั้งขึ้นก่อนกรมไปรษณีย์แล้วนั้นเป็นงานในด้านสื่อสารด้วยกัน ควรรวมเป็นหน่วยราชการเดียวกันเสียเพื่อความสะดวกแก่การดำเนินงาน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นเป็นสมควร จึง

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหน่วยงานทั้งสองเข้าด้วยกันเรียกว่า "กรมไปรษณีย์โทรเลข" ต่อมาได้ย้ายไปใช้อาคารและที่ดินริมถนนเจริญกรุงเป็นที่ทำการและเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ที่ทำการไปรษณีย์กลาง" การไปรษณีย์ เป็นบริการสาธารณะ จำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ประชาชน ผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการทราบและถือปฏิบัติ เมื่อเปิดการไปรษณีย์โทรเลขได้ประมาณ 2 ปีแล้ว รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายขึ้นในปี พ.ศ. 2428 เรียกว่า "พระราชบัญญัติการไปรษณีย์ไทย จุลศักราช 1248"



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหน่วยงานทั้งสองเข้าด้วยกันเรียกว่า “กรมไปรษณีย์โทรเลข” ต่อมาได้ย้ายไปใช้อาคารและที่ดินริมถนนเจริญกรุงเป็นที่ทำการและเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ที่ทำการไปรษณีย์กลาง” การไปรษณีย์ เป็นบริการสาธารณะ จำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ประชาชน ผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินบริการทราบและถือปฏิบัติ เมื่อเปิดการไปรษณีย์โทรเลขได้ประมาณ 2 ปีแล้ว รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายขึ้นในปี พ.ศ. 2428 เรียกว่า “พระราชบัญญัติการไปรษณีย์ไทย จุลศักราช 1248”

เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ได้มีการจัดตั้ง “การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.)” ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยรับมอบกิจการด้านปฏิบัติการทั้งหมด รวมถึงการให้บริการไปรษณีย์จากกรมไปรษณีย์โทรเลขมาดำเนินการ โดยมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ใช้สถานที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์กลาง ต่อมาสำนักงานใหญ่ย้ายมาอยู่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ ซึ่ง กสท. ได้ปรับปรุงและพัฒนาบริการให้เจริญก้าวหน้ามาโดยตลอด จนเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำที่ยิ่งใหญ่ มีศักยภาพเครือข่าย ระบบ และคุณภาพบริการระดับมาตรฐานสากล จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เทียบเท่าภาคเอกชน ซึ่ง กสท. เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรสภาพ กสท. ตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 แยกกิจการเป็น 2 บริษัท คือ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (THAILAND POST CO., LTD.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Ministry of Information and Communication Technology: ICT) โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด

วิสัยทัศน์องค์กร (Vision)

เป็นผู้นำบริการไปรษณีย์ ด้วยเครือข่ายที่มีคุณภาพ ทั่วถึง ปลอดภัยคนไทยและเชื่อถือได้มากที่สุด

พันธกิจ (Mission)

1. รักษาสถานะความเป็นผู้นำในบริการรับ-ส่งข่าวสาร สิ่งของและบริการการเงิน ที่มีเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศและมีมาตรฐานสากล เพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินธุรกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ
2. ขยายขอบเขตของบริการและแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจด้วยการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า เพื่อวางรากฐานให้สามารถดำเนินกิจการต่อเนื่องต่อไป

ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นได้อย่างมั่นคง และสามารถนำเครือข่ายไปรษณีย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรสู่มาตรฐานสากล เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายในการให้บริการและการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ปรับปรุงและพัฒนากิจการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ไปรษณีย์ไทยอยู่ในสถานะที่เลี้ยงตัวเองได้อย่างยั่งยืน โดยควบคุมความสามารถในการสร้างผลกำไรในระยะสั้นควบคู่ไปกับการแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจในรูปแบบใหม่ๆ ตามความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างศักยภาพในการพัฒนากิจการได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

โครงสร้างองค์กร

1. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย
 - 1.1 ฝ่ายพัฒนาระบบและประมวลผล
 - 1.2 ฝ่ายปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
 - 1.3 ฝ่ายควบคุมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
2. สายงานตลาดและพัฒนาธุรกิจ
 - 2.1 ฝ่ายตลาดสื่อสารและขนส่ง
 - 2.2 ฝ่ายตลาดการเงินและค้ำปดิก
 - 2.3 ฝ่ายตลาดตราไปรษณียากร
 - 2.4 ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์
 - 2.5 ฝ่ายสื่อสารการตลาด
3. สายงานบริการระดับปริญญาตรี
 - 3.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 - 3.2 ฝ่ายพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 ฝ่ายวินัยและสอบสวน
 - 3.4 ฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
 - 3.5 ฝ่ายสุขภาพและอนามัย
4. สายงานอำนาจการและบริหารทรัพย์สิน
 - 4.1 ฝ่ายจัดหาและคลังพัสดุ
 - 4.2 ฝ่ายก่อสร้างและบำรุงรักษา

- 4.3 ฝ่ายยานพาหนะขนส่ง
- 4.4 ฝ่ายบริหารที่ดินและอาคาร
- 4.5 ฝ่ายกฎหมาย
5. สายงานการเงินและบัญชี
 - 5.1 ฝ่ายงบประมาณ
 - 5.2 ฝ่ายการเงิน
 - 5.3 ฝ่ายการบัญชี
 - 5.4 ฝ่ายวิเคราะห์ต้นทุน
 - 5.5 ฝ่ายบัญชีย่อยบริการ
6. สายงานระบบปฏิบัติการ
 - 6.1 ฝ่ายจัดระบบบริการ
 - 6.2 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ
 - 6.3 ฝ่ายบริการลูกค้าธุรกิจ
 - 6.4 ฝ่ายบริการสินค้าไปรษณีย์
 - 6.5 ฝ่ายเครื่องจักรและอุปกรณ์
 - 6.6 ฝ่ายจัดระบบศูนย์ไปรษณีย์
7. สายงานปฏิบัติการนครหลวง
 - 7.1 สำนักงานไปรษณีย์นครหลวงเหนือ
 - 7.2 สำนักงานไปรษณีย์นครหลวงใต้
8. สายงานปฏิบัติการภูมิภาค

8.1 ด้านปฏิบัติการภูมิภาค 1

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

- สำนักงานไปรษณีย์เขต 2
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 7
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 8
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 9

8.2 ด้านปฏิบัติการภูมิภาค 2

- สำนักงานไปรษณีย์เขต 3
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 4
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 5

- สำนักงานไปรษณีย์เขต 6
- สำนักงานไปรษณีย์เขต 10

2. วัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร”

ไชยา ภาวะบุตร (2546: 79-80) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นมรดกสังคมของพฤติกรรมมนุษย์ที่ได้สะสมเอาไว้ในอดีต และได้ถ่ายทอดมาเป็นสมบัติที่มนุษย์ในปัจจุบันใช้ในการครองชีวิต ดังนั้น วัฒนธรรมจึงหมายถึง สิ่งรวมของความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความสามารถ ศิลปะต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และยังรวมไปถึงภาษา กฎหมาย กฎเกณฑ์ของสถาบันต่างๆ ระเบียบสังคม ประเพณี อุปนิสัย ศิลธรรม ตลอดจนอุดมคติ ความมุ่งหมายและความใฝ่ฝันแห่งชีวิตบุคคลของแต่ละแห่งต่างก็มีแบบฉบับเป็นของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณະ (2541: 311) กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ข้อสมมติค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร”

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กรซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกในลักษณะเด่นของคนในองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีต และถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ระดับปริญญาตรี

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 37) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถเป็นเครื่องมือทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การโดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังลงไปในพิธีกร งานฉลอง เพลงประจำหน่วยงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเอง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

1. วัฒนธรรมที่มีความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สามารถปรับตัวตอบสนองกับความต้องการของผู้มีส่วนได้้องค์การได้อย่างรวดเร็ว ดังนี้

1.1 มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ลูกจ้าง พนักงาน คู่ค้าและผู้ถือหุ้น ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการและการสร้างความพึงพอใจให้กับ “ผู้คน” ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นอันดับแรก จากเดิมที่ให้ความสำคัญมากที่สุดกับการบริหารงาน ซึ่งมุ่งเน้นที่การเงิน การผลิต วัตถุประสงค์ และการแข่งขัน

1.2 มีความกล้าที่จะเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยการตั้งคำถามในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ว่าเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ และกล้าที่จะเสี่ยงในการลองทำในสิ่งใหม่ๆ นั้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และองค์กรจะให้กำลังใจและให้โอกาสกับคนที่ผิดพลาดได้แก้ตัวใหม่

1.3 มุ่งมองในเชิงรุกเชื่อในความสามารถของคนในองค์กรว่าสามารถเรียนรู้และทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง หมายถึง องค์กรมีความเชื่อมั่นว่า ผู้คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ สามารถคิด ตั้งคำถาม และทดลอง ปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ด้วยความสามารถของพวกเขาเอง

1.4 มีการเรียนรู้ขององค์กร สามารถรับและแปรสัญญาณจากสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อสร้างนวัตกรรม หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรได้สะสมความรู้เอาไว้ แล้วนำความรู้มาพัฒนาจนเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจได้ดีถึงสัญญาณที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอก จนสามารถปรับตัวคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง

2. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจขององค์กร หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจขององค์กร ด้วยความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของ ดังนี้

2.1 มีการสื่อสารที่เปิดกว้างในการเข้าถึงข้อมูลของทุกคนและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อร่วมกัน การสื่อสารที่ใช้ในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องกระทำอย่างเปิดเผย ทุกๆ คนในองค์กรสามารถรับรู้ข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ตรงกันและถูกต้องตามความเป็นจริงได้

2.2 มีความสามารถและยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรปฏิบัติต่อทุกๆ คนในองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยบรรยากาศของความเคารพ และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องต้องกัน หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับในค่านิยมหลักของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 มีค่านิยมร่วมกัน เพื่อแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การที่ทุกคนในองค์การมีจิตสำนึกของความเป็นพวกเดียวกัน มีความเอื้ออาทรให้แก่กันและกัน มีความสัมพันธ์กันแบบเครือข่ายเชื่อมโยงถึงกันทั้งหมด

3.2 มีการเชื่อมโยงบูรณาการแนวคิดในการทำงาน ได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่ผู้คนในองค์การมีความเข้าใจว่าสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การที่อยู่ล้อมรอบพวกเขานั้น มีความเชื่อมโยงถึงกันหมดซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อให้แก่กันและกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะพวกเขาจะทำอะไรก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อไปยังส่วนอื่นๆ ในระบบเสมอ

3.3 สามารถหาข้อสรุปร่วมกันในประเด็นที่ต้องการตัดสินใจ หมายถึง การที่ทุกคนในองค์การร่วมกันคาดหวังในสิ่งที่ตรงกัน มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้สามารถหาข้อตกลงเห็นพ้องกันได้ง่าย

3. บรรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรรยากาศองค์การ

สมยศ นาวิการ (2538: 297) อธิบายว่า บรรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของผู้นำกับขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน บรรรยากาศขององค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การดังกล่าว ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน

สเตียร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน จิรนนท์ สีสันต์ 2550: 14) ได้มองบรรรยากาศองค์การในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ โดยเขาได้ให้ข้อสังเกตความหมายนี้ไว้ดังนี้ คือ

1) บรรรยากาศที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า "คงจะเป็น" มากกว่า "ที่เป็นอยู่"

2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์การและการกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรรยากาศ นั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะ ไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป

3) บรรรยากาศที่แสดงออกให้เห็นภายในองค์การเท่านั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญๆ ของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 10) ได้ให้ความหมาย บรรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ รูปแบบและลักษณะต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กรและพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ ที่มีผลกระทบต่อความคิด ทักษะ ทักษะ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพขององค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

เสนห์ จูย์โต (2539: 331) ถ้าบรรยากาศขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่พนักงาน (Employee Centered) และเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Oriented) ก็เป็นที่คาดหวังได้ว่าพฤติกรรมจะมีทิศทางไปสู่เป้าหมายคงจะมีมาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศมีลักษณะต่อต้านเป้าหมายส่วนตัว ความต้องการตลอดจนสิ่งจูงใจของบุคคลก็อาจคาดได้ว่าทั้งการปฏิบัติและความพึงพอใจก็จะลดน้อยลงด้วย

สตีลส์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter 1979, อ้างถึงใน จิรนนท์ สีแดงอ่อน 2550: 14) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรได้ว่า เป็นตัวกำหนดรูปแบบความคิด ทักษะ ทักษะ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยอาจเป็นในรูปของความตั้งใจในการทำงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

การศึกษาในเรื่องของบรรยากาศครั้งแรกนั้น เริ่มต้นโดย เลวิน (Lewin 1938, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2539: 193) และนักวิชาการอื่นเสนอทฤษฎีไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบจำลองของ Lewin

การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กร เริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ. 1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B = f(P, E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรจากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศขององค์กร เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การ จะประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใด องค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ภายในองค์การนั้น คุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้าน คือ ขนาดและโครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายและสายใยของการติดต่อสื่อสาร ข้อสมมติฐานของ Forehand คือ คุณลักษณะเหล่านี้และคุณลักษณะอื่นๆ จะเกี่ยวข้องระหว่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดบรรยากาศ โดยส่วนรวมขององค์การ ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand and Gilmer 1964, อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต 2542: 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) เรามักจะมีข้อสมมุติว่าองค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่เราก็ค้นพบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การจะมีผลกระทบต่อบุคลากร ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบของความเป็นผู้นำที่ใช้กันอยู่ในองค์การธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา และหน่วยงานของรัฐบาล มีอยู่หลายอย่างการปฏิบัติของผู้นำ เป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพอใจของพนักงาน การพิจารณามิติทางการบังคับบัญชา ความห่างเหิน เป็นตัวอย่างของปัจจัยทางแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยพนักงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นถึงปริมาณและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ส่วนหนึ่งของระบบ คือ ความแตกต่างระหว่างแผนงานต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์การ ปัญหาที่สำคัญอยู่ที่การขึ้นอยู่ระหว่างกันของแผนงาน ถ้าหากว่าแผนงานหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับ 3 แผนงานเป็นอย่างมากแล้ว แผนงานดังกล่าวนี้ต้องเกี่ยวข้องกับ 3 แผนงานเป็นอย่างมาก แบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์การธุรกิจด้วยกันเป้าหมายกำไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมี

อยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์กับสภาพแรงงาน และการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสาร จากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้ ฟอรัชแฮนด์ (Forchand 1965, อ้างถึงใน สมยศ นาวิกานต์ 2539: 194-195)

อาร์กิริส (Aryris 1972, อ้างถึงใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล 2539: 598) ได้เสนอแนวคิด Immaturity -Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์กรได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนที่ค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จด้วยตนเอง การที่องค์กรกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์กร การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงต่อต้านองค์กรอีกด้วย

4. แรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Gulford and Gray 1970, อ้างถึงใน นวลฉวี วิศาลศิริกุล 2538: 10) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2522: 39, อ้างถึงใน นวลฉวี วิศาลศิริกุล 2538: 10) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การสร้างพลังที่มีทิศทาง ซึ่งหมายถึงการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางเพื่อนำไปสู่จุดหมายอันใดอันหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2548: 81) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อสนองความต้องการนั้น ในองค์กรธุรกิจการจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550: 83) แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว (to move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกไม่หยุดนิ่ง ซึ่งยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จได้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2540: 290) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะรู้สึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบายบริษัท เป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก แต่มีใช้ว่าสิ่งจูงใจทุกอย่างสามารถแยกประเภทได้อย่างชัดเจนตามคำนิยามเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องอาจเป็นเรื่องของการบังคับบัญชาโดยนาย (แรงจูงใจภายนอก) แต่อาจจะเป็นเรื่องของความสำเร็จและความสามารถ (แรงจูงใจภายใน) โดยการแบ่งแยกระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกจะไม่ชัดเจน ทั้งนี้ทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎีจะแบ่งแยกและอธิบายแรงจูงใจไว้ตามที่จะกล่าวถึงในขั้นตอนต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory)

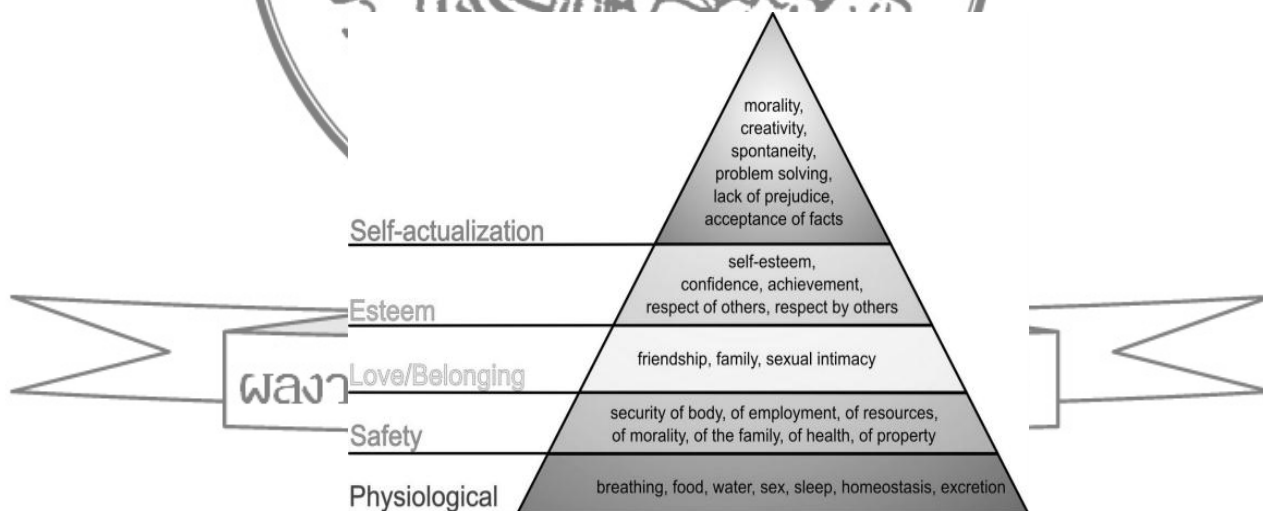
ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล ได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็น

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ Abraham H. Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจแทน และ Maslow ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 7 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการที่จะยอมรับและได้รับการยกย่อง 5) ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือการรู้จักตนเอง 6) ความต้องการที่จะรู้และที่จะเข้าใจ 7) ความต้องการทางด้านสุนทรียะ โดยอธิบายดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2539: 248-250)

Maslow ได้เสนอความต้องการไว้ 7 ชั้น แต่เวลากล่าวโดยทั่วไป จะกล่าวเพียง 5 ชั้นเท่านั้น คือ กล่าวถึงชั้น “การรู้จักตนเองตามสภาพ” หรือ “ตระหนักในความสามารถของตนเอง” ทั้งนี้เพราะถ้าพัฒนาขึ้นมาถึงขั้นที่ 5 ก็จะมีความต้องการหรือพัฒนาขึ้นไปสู่ขั้นที่ 6 และ 7 ได้เอง เพราะทั้งสองขั้นสุดท้ายเป็นคุณสมบัติของขั้นที่ 5



ภาพที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา: มาสโลว์ (A.H. Maslow 1970, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ 2550: 91-100)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และ

ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ต่อเมื่อความต้องการของตนยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใดๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทฤษฎีของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้ตระหนักในความสามารถของตนเอง หรือการรู้จักตนเอง (Self actualization) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในขั้นต้นๆ ที่ผ่านมามีถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ไปได้

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) อาจสรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้คือ การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งในที่นี้อาจแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของคน เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นต่อชีวิตเพราะเมื่อขาดสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นั่นคือ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยและความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในด้านความต้องการทางร่างกายนั้น องค์การอาจจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น ด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล หรือ

ค่าอาหาร เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การจูงใจด้วยการดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หรือให้หลักประกันในการทำงานที่มั่นคง ก็จะเป็นการสนองความต้องการทางด้านความมั่นคง ส่วนความต้องการในด้านความรักและความเป็นเจ้าของนั้น องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเองและผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร เช่น จัดกลุ่มทำโครงการพิเศษ หรือกลุ่มจัดกิจกรรม เช่น กีฬาภายใน เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตของคน เป็นความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนับถือและพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ให้รู้สึกว่าได้เจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ในการสร้างแรงจูงใจในส่วนนี้ องค์กรควรตอบสนองความต้องการ โดยส่งเสริมให้มีการประกาศผลงานที่ดีของพนักงาน หรือยกย่องพนักงานที่กระทำคุณงามความดีหรือมีผลงานดีเด่น เพื่อสนองความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือยกย่อง รวมทั้งสนองความต้องการที่จะได้ตระหนักในความสามารถของตนเองหรือการรู้จักตนเอง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะและความสามารถของตน โดยจัดงานที่เหมาะสม จัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาหรือให้ทุนศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานนำความรู้มาพัฒนาในงานเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตัวพนักงานเองด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินทนา วิปุลานุสาสน์ (2549 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศสององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 108 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ในวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความสอดคล้องต้องกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ ความสามารถในการปรับตัว และในบรรยากาศสององค์กร มี 3 ใน 8 ด้าน คือ การรับรู้ผลงานและรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศสององค์กรและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์กร 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสอดคล้องต้องกัน และบรรยากาศสององค์กร 2 ด้าน คือ การรับรู้ผลงานและรางวัล ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง 2) พยาบาลวิชาชีพชายส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่

ในงาน 10 ปีขึ้นไป 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .21$) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .17$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 4) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .24$) ส่วนความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

ธิดา จิตรประสงค์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา บริษัท ไทยออยล์ จำกัด พบว่า 1) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะจะเป็น ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะความเป็นเพศชาย 2) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ นอกจากนั้นการศึกษาค้างนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันยกเว้นลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางมีการรับรู้และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และผลการศึกษานี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน เป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การออกแบบระบบการจ่ายผลตอบแทน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยเรื่องอายุ หรืออายุงานในองค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดมีลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น หรือเมื่อต้องการเสริมสร้างให้ผู้นำมีลักษณะของความเป็นเพศชาย ก็อาจจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

นิฉิ บุญยฤทธิคุณ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 401 คน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบของ

บรรยากาศองค์การในด้านเอกลักษณ์ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความอบอุ่น

เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 335 คน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความเสี่ยงและความท้าทาย

มัลลิกา จุสธรรมาศน์ (2544 บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ประชากรที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายจำนวน 12 หน่วยงาน ประชากร 239 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงาน และส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อหัวหน้างาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท อติณพ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อติณพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับที่ 1 และ อันดับที่ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอันดับที่ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปัญหาอุปสรรคอันดับที่ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัทและระยะทางในการเดินทางมาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ พบว่า อายุงานและผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไพรเมียมไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษามีวิธีการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทไพรเมียมไทย จำกัด จำนวน 680 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทไพรเมียมไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ศูนย์ไพรเมียมหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากหลักการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือสามารถคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างดังสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่มาศึกษา 680

e คือ ความผิดพลาดซึ่งยอมให้เกิดขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าลงในสูตรสามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 680 คน โดยยอมรับความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{680}{1+680(0.05)^2}$$

$$= 251.85$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดที่ยอมรับความผิดพลาดที่ระดับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 251.85 ตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีการสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยจำเป็นต้องขอใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นรวมทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามี 3 ตัวแปร ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การ
2. บรรยากาศองค์การ
3. แรงจูงใจในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การจัดเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ และความสอดคล้องต่อกัน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์การ และการให้รางวัลและการลงโทษ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ตามหลักทฤษฎีความต้องการ 5 อย่าง คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับ และการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้การประเมินค่าแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้

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

4. การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ในรายวิชาที่มีความเชี่ยวชาญอีก 2 ท่าน อ่านและให้ข้อเสนอแนะ ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและนำไปเก็บข้อมูลต่อไป การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2549: 291)

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ศูนย์ไปรษณีย์หลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 260 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาเพื่อทำการวิเคราะห์ จำนวน 260 ฉบับ

6. วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการคำนวณทางสถิติซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยใช้ความค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในแต่ละด้าน สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแกมมา (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2549: 291) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยโดยเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กำหนดช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก หรือ เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(กุลขารี ทรัพย์เพิ่มพูน 2550: 50)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน แสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน

ลักษณะทางประชากร	n = 260	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	166	63.8
หญิง	94	36.2
อายุ		
18-24 ปี	36	13.8
25-31 ปี	63	24.2
32-38 ปี	66	25.4
39-45 ปี	48	18.5
46-52 ปี	32	12.3
53-60 ปี	15	5.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	n = 260	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100)
สถานภาพสมรส		
โสด	123	47.3
สมรส	121	46.5
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	16	6.2
ระดับการศึกษา		
ม.3	32	12.3
ม.6/ปวช.	97	37.3
อนุปริญญา/ปวศ.	51	19.6
ปริญญาตรี	73	28.1
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.7
อายุการทำงาน		
1-5 ปี	80	30.8
6-10 ปี	67	25.8
11-15 ปี	34	13.1
16-20 ปี	33	12.6
มากกว่า 20 ปี	46	17.7
อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	103	39.6
10,001-20,000 บาท	74	28.5
20,001-30,000 บาท	35	13.5
30,001-40,000 บาท	17	6.5
40,001-50,000 บาท	11	4.2
50,001-60,000 บาท	16	6.2
60,001 บาทขึ้นไป	4	1.5

จากตารางที่ 1

เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.8

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ช่วงอายุ 32-38 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 47.3

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 37.3

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8

อัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.6

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใช้ในการศึกษา แสดงในตารางที่ 2 ตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					x̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ความสามารถในการปรับตัว								
1.1 บริษัทตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า	37 (14.2)	129 (49.6)	85 (32.7)	6 (2.3)	3 (1.2)	3.73	0.77	มาก
1.2 บริษัทกล้าเปลี่ยนแปลงวิธีในการทำงาน	22 (8.5)	110 (42.3)	97 (37.3)	27 (10.4)	4 (1.5)	3.46	0.85	มาก
1.3 บริษัทกล้าเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร	18 (6.9)	96 (36.9)	106 (40.8)	34 (13.1)	6 (2.3)	3.33	0.87	ปานกลาง
2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ								
2.1 พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	72 (27.7)	103 (39.6)	68 (26.2)	16 (6.2)	1 (0.4)	3.88	0.90	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ								
2.2 พนักงานมีโอกาสรับรู้และตรวจสอบข้อมูลในการทำงานของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้อง	26 (10.0)	99 (38.1)	93 (35.8)	35 (13.5)	7 (2.7)	3.39	0.93	มาก
2.3 พนักงานเปิดเผยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	35 (13.5)	92 (35.4)	94 (36.2)	34 (13.1)	5 (1.9)	3.45	0.95	ปานกลาง
3 ความสอดคล้องต่องกัน								
3.1 เป้าหมายของแผนกสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท	46 (17.7)	125 (48.1)	66 (25.4)	19 (7.3)	4 (1.5)	3.73	0.89	มาก
3.2 การประสานงานที่ดีระหว่างแผนกเกิดขึ้นเพราะมีความร่วมมือจากหัวหน้าในแผนกหรือฝ่ายต่างๆ	44 (16.9)	113 (43.5)	76 (29.2)	19 (7.3)	8 (3.1)	3.64	0.95	มาก
3.3 การทำงานเพื่อให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด	78 (30.0)	116 (44.6)	52 (20.0)	12 (4.6)	2 (0.8)	3.98	0.87	มาก
รวม						3.62	0.89	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีวัฒนธรรม

องค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ เพื่อให้บริษัทตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ($\bar{X} = 3.98, 3.88, 3.73$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					x̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 โครงสร้างองค์การ								
1.1 แผนกของพนักงานมี แผนภูมิของแผนกที่ระบุ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	51 (19.6)	121 (46.5)	70 (26.9)	13 (5.0)	5 (1.9)	3.77	0.89	มาก
1.2 แผนกของพนักงานมี กฎระเบียบที่ชัดเจน ทำให้ ปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง	35 (13.5)	122 (46.9)	77 (29.6)	21 (8.1)	5 (1.9)	3.62	0.86	มาก
1.3 ขั้นตอนการทำงานของ บริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ พนักงานปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น	35 (13.5)	113 (43.5)	86 (33.1)	19 (7.3)	7 (2.7)	3.58	0.91	มาก
1.4 บริษัทแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละแผนกอย่าง เหมาะสม	31 (11.9)	121 (46.5)	77 (29.6)	22 (8.5)	9 (3.5)	3.55	0.93	มาก
1.5 สายการบังคับบัญชาของ แผนกมีความคล่องตัวในการ รายงานตามขั้นตอน	28 (10.8)	117 (45.0)	84 (32.3)	22 (8.5)	9 (3.5)	3.51	0.92	มาก
2 การติดต่อสื่อสาร								
2.1 พนักงานได้รับแจ้งข้อมูล ข่าวสารอื่นๆ จากบริษัทอย่าง สม่ำเสมอ	23 (8.8)	103 (39.6)	91 (35.0)	29 (11.2)	14 (5.4)	3.35	0.98	มาก
2.2 พนักงานสามารถแสดง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการ ทำงานได้อย่างเต็มที่	18 (6.9)	91 (35.0)	78 (30.0)	51 (19.6)	22 (8.5)	3.12	1.07	มาก
2.3 การติดต่อประสานงาน ของแผนกพนักงานมีความเป็น กันเองระหว่างผู้บังคับ บัญชา และพนักงาน	32 (12.3)	109 (41.9)	85 (32.7)	22 (8.5)	12 (4.6)	3.49	0.97	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					x̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2 การติดต่อสื่อสาร								
2.4 พนักงานและเพื่อนต่างแผนกพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารการทำงานตลอดเวลา	35 (13.5)	120 (46.2)	68 (26.2)	25 (9.6)	12 (4.6)	3.54	1.00	มาก
3 การได้รับการสนับสนุน								
3.1 ลักษณะการทำงานเป็นแบบพี่น้อง เป็นคนในครอบครัว	46 (17.7)	101 (38.8)	91 (35.0)	13 (5.0)	9 (3.5)	3.62	0.95	มาก
3.2 เมื่องานของพนักงานมีปัญหาหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไข	33 (12.7)	105 (40.4)	92 (35.4)	21 (8.1)	9 (3.5)	3.50	0.94	มาก
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน	37 (14.2)	109 (41.9)	88 (33.8)	21 (8.1)	5 (1.9)	3.58	0.90	มาก
3.4 เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในแผนกมีความทันสมัยสามารถใช้งานได้	31 (11.9)	88 (33.8)	93 (35.8)	26 (10.0)	22 (8.5)	3.31	1.08	ปานกลาง
4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
4.1 หัวหน้ามักถามความเห็นในการแก้ปัญหาจากพนักงานเสมอหากงานนั้นมีผลกระทบต่อตัวพนักงาน	26 (10.0)	96 (36.9)	94 (36.2)	25 (9.6)	19 (7.3)	3.33	1.03	มาก
4.2 ส่วนใหญ่หัวหน้าตัดสินใจเรื่องงานเองโดยไม่ถามความคิดเห็นของลูกน้อง	33 (12.7)	108 (41.5)	79 (30.4)	28 (10.8)	12 (4.6)	3.47	1.00	มาก
4.3 หากพนักงานถูกย้ายแผนกท่านไม่สามารถถามเหตุผลหรือต่อรองใดๆ กับหัวหน้า	34 (13.1)	93 (35.8)	81 (31.2)	35 (13.5)	17 (6.5)	3.35	1.08	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					X̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5 ความขัดแย้งในองค์กร								
5.1 การเสนอความคิดเห็นที่ไม่เหมือนคนอื่นเป็นเรื่องปกติที่สามารถทำได้ในที่ประชุม	27 (10.4)	92 (35.4)	104 (40.0)	22 (8.5)	15 (5.8)	3.36	0.98	ปานกลาง
5.2 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในที่ประชุมหัวหน้าสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	32 (12.3)	84 (32.3)	106 (40.8)	25 (9.6)	13 (5.0)	3.37	0.99	ปานกลาง
5.3 การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าไม่ถือว่าผิด	39 (15.0)	96 (36.9)	86 (33.1)	21 (8.1)	18 (6.9)	3.45	1.06	มาก
5.4 ความขัดแย้งในที่ทำงานจะได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็วเสมอ	31 (11.9)	86 (33.1)	88 (33.8)	35 (13.5)	20 (7.7)	3.28	1.08	ปานกลาง
6 การให้รางวัลและการลงโทษ								
6.1 หัวหน้ามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	35 (13.5)	82 (31.5)	96 (36.9)	39 (11.2)	18 (6.9)	3.33	1.07	ปานกลาง
6.2 หัวหน้าสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	35 (13.5)	98 (37.3)	81 (31.2)	33 (12.7)	13 (5.0)	3.42	1.03	มาก
6.3 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลงานที่ทำ	32 (12.3)	93 (35.8)	90 (34.6)	23 (8.8)	22 (8.5)	3.35	1.08	มาก
6.4 บริษัทมีนโยบายปรับตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความสามารถเพื่อที่จะให้เขาทำงานต่อไปด้วยขวัญและกำลังใจอย่างเต็มความสามารถ	30 (11.5)	92 (35.4)	82 (31.5)	29 (11.2)	27 (10.4)	3.27	1.13	มาก
รวม						3.44	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการระบุแผนภูมิของแผนกที่ระบุตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รองลงมาคือลักษณะการทำงานเป็นแบบพี่น้อง เป็นคนในครอบครัว พนักงานและเพื่อนร่วมงานต่างแผนกสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารการทำงานได้ตลอดเวลา เคารพการตัดสินใจของหัวหน้าแผนก ถือว่าการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าไม่ถือว่าผิดและหัวหน้าสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.77, 3.62, 3.54, 3.47, 3.45, 3.42$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย								
1.1 หน่วยงานของพนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องานเหมาะสมและเพียงพอ	24 (9.2)	98 (37.3)	104 (40.0)	28 (10.8)	6 (2.3)	3.41	0.88	ปานกลาง
1.2 สภาพการทำงานของพนักงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน มีความเหมาะสมในการทำงาน	22 (8.5)	103 (39.6)	84 (32.3)	33 (12.7)	18 (6.9)	3.30	1.03	มาก
1.3 บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เหมาะสม	31 (11.9)	140 (53.8)	71 (27.3)	14 (5.4)	4 (1.5)	3.69	0.81	มาก
2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย								
2.1 หน่วยงานของพนักงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	27 (10.4)	97 (37.3)	102 (39.2)	25 (9.6)	9 (3.5)	3.42	0.93	ปานกลาง
2.2 หน่วยงานของพนักงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุ ในสภาพที่พร้อมใช้งาน	36 (13.8)	119 (45.8)	86 (33.1)	10 (3.8)	9 (3.5)	3.63	0.89	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					X̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 2.3 หน่วยงานของพนักงานมีการจัดระบบสวัสดิการและการจ่ายค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม	29 (11.2)	111 (42.7)	85 (32.7)	15 (5.8)	20 (7.7)	3.44	1.02	มาก
3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ 3.1 บริษัทมีการให้พนักงานถือหุ้นในสัดส่วนที่เหมาะสมและมีการจ่ายเงินปันผลตามสมควร	16 (6.2)	83 (31.9)	93 (35.8)	33 (12.7)	35 (13.5)	3.05	1.11	ปานกลาง
3.2 บริษัทมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับท่านบ่อยครั้ง	21 (8.1)	84 (32.3)	107 (41.2)	28 (10.8)	20 (7.7)	3.22	1.01	ปานกลาง
3.3 ท่านต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบัน	55 (21.2)	111 (42.7)	72 (27.7)	14 (5.4)	8 (3.1)	3.73	0.96	มาก
4 ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ 4.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานต่างๆให้พนักงานด้วยความไว้วางใจเสมอ	31 (11.9)	112 (43.1)	89 (34.2)	20 (7.7)	8 (3.1)	3.53	0.91	มาก
4.2 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากพนักงาน	22 (8.5)	112 (43.1)	97 (37.3)	27 (10.4)	2 (0.8)	3.48	0.82	มาก
4.3 พนักงานจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	45 (17.3)	125 (48.1)	78 (30.0)	11 (4.2)	1 (0.4)	3.78	0.79	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					x̄	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4 ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ								
4.4 พนักงานเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของพนักงาน	56 (21.5)	115 (44.2)	73 (28.1)	14 (5.4)	2 (0.8)	3.80	0.86	มาก
4.5 ขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานได้ระบุไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม	38 (14.6)	106 (40.8)	90 (34.6)	22 (8.5)	4 (1.5)	3.58	0.89	มาก
4.6 พนักงานได้รับอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	33 (12.7)	103 (39.6)	88 (33.8)	25 (9.6)	11 (4.2)	3.47	0.98	มาก
4.7 พนักงานชอบพูดจาโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามที่บ้านต้องการเสมอ	28 (10.8)	88 (33.8)	100 (38.5)	33 (12.7)	11 (4.2)	3.34	0.98	ปานกลาง
5 ความต้องการประสบความสำเร็จ								
5.1 พนักงานคิดว่าพนักงานประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตแล้วในตอนนี้นี้	31 (11.9)	70 (26.9)	117 (45.0)	34 (13.1)	8 (3.1)	3.32	0.95	ปานกลาง
5.2 พนักงานคิดว่าตำแหน่งงานตอนนี้มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก	40 (15.4)	98 (37.7)	95 (36.5)	22 (8.5)	5 (1.9)	3.56	0.92	มาก
5.3 พนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานของพนักงานตอนนี้	43 (16.5)	86 (33.1)	103 (39.6)	22 (8.5)	6 (2.3)	3.53	0.94	ปานกลาง
รวม						3.49	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานบริษัทไพรซ์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงาน รองลงมาคือ พนักงานต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เห็นว่าบริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เหมาะสม มีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุ (เช่น เครื่องดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย) ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าตำแหน่งงานตอนนี้มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.80, 3.73, 3.69, 3.63, 3.56$ ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

สมมติฐานว่าวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไพรซ์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมและมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-Value
วัฒนธรรมองค์การ	.904*	.000
บรรยากาศองค์การ		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .904$)

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-Value
วัฒนธรรมองค์การ	.830*	.000
แรงจูงใจในการทำงาน		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .830$)

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-Value
บรรยากาศองค์การ	.898*	.000
แรงจูงใจในการทำงาน		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .898$)

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายด้านและในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	บรรยากาศองค์การ						รวม
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	
1. วัฒนธรรมองค์การ							
1.1 ความสามารถในการปรับตัว	.808*	.785*	.772*	.640*	.685*	.772*	.857*
1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ	.773*	.799*	.774*	.507*	.697*	.681*	.805*
1.3 ความสอดคล้องต้องกัน	.831*	.753*	.717*	.461*	.667*	.712*	.787*
รวม	.879*	.861*	.828*	.558*	.782*	.818*	.904*

* $p < 0.05$

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

หมายเหตุ: กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ กำหนดให้ข้อ 2 คือ บรรยากาศองค์การ

- 2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.3 ด้านการได้รับการสนับสนุน
- 2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.5 ด้านความขัดแย้งในองค์การ
- 2.6 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การทุกด้านทั้งทางด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การและด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .808, .785, .772, .640, .685, .772$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .857

วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การทุกด้านทั้งทางด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .773, .799, .774, .507, .697, .681$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .805

วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การทุกด้านทั้งทางด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .831, .753, .717, .461, .667, .721$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .787

วัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การทุกด้านทั้งทางด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .879, .861, .828, .558, .782, .818$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .904

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายด้านและในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	แรงจูงใจในการทำงาน					รวม
	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	
1. วัฒนธรรมองค์การ						
1.1 ความสามารถในการปรับตัว	.653*	.629*	.633*	.641*	.556*	.720*
1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ	.588*	.655*	.639*	.673*	.517*	.775*
1.3 ความสอดคล้องต้องกัน	.631*	.643*	.566*	.657*	.621*	.717*
รวม	.724*	.717*	.733*	.770*	.575*	.830*

* $p < 0.05$

หมายเหตุ : กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ กำหนดให้ข้อ 3 คือ แรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย

3.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

3.3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ

3.4 ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ

3.5 ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .653, .629, .633, .641, .556$ ตามลำดับ) โดยรวมและมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .720

วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า

สัมพันธ์สหสัมพันธ์ ($r = .588, .655, .639, .673, .517$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .775

วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .631, .643, .566, .657, .621$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .717

วัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .724, .717, .733, .770, .575$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .830

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายด้านและในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	แรงจูงใจในการทำงาน					รวม
	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	
2. บรรยากาศองค์การ						
2.1 โครงสร้างองค์การ	.739*	.702*	.622*	.689*	.498*	.795*
2.2 การติดต่อสื่อสาร	.781*	.771*	.671*	.750*	.531*	.845*
2.3 การได้รับการสนับสนุน	.805*	.765*	.639*	.806*	.563*	.887*
2.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.516*	.489*	.551*	.475*	.321*	.556*
2.5 ความขัดแย้งในองค์การ	.683*	.642*	.631*	.722*	.476*	.769*
2.6 การให้รางวัลและการลงโทษ	.794*	.793*	.580*	.751*	.579*	.839*
รวม	.804*	.790*	.712*	.791*	.587*	.898*

* $p < 0.05$

หมายเหตุ : กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ กำหนดให้ข้อ 3 คือ แรงจูงใจในการทำงาน

- 3.1 ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย
- 3.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- 3.3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ
- 3.4 ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ
- 3.5 ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .739, .702, .622, .689, .498$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .795

บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .781, .771, .671, .750, .531$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .845

บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .805, .765, .639, .806, .563$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .887

บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .516, .489, .551, .475, .321$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .556

บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งในองค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .683, .642, .631, .722, .476$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .769

บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .794, .793, .580, .751, .579$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .839

บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .804, .790, .712, .791, .587$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .898

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น 260 คน

สรุปการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้ ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น 260 คน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 มีช่วงอายุ 32-38 ปี มีจำนวนสูงสุดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 สถานภาพสมรสโสดจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ระดับการศึกษาอยู่ในชั้น ม.6/ปวช. จำนวนสูงสุด 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุการทำงานในช่วง 1-5 ปี จำนวนสูงสุด 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และมีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวนสูงสุด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

การจัดเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ และความสอดคล้องต่องาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์การ และการให้รางวัลและการลงโทษ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ตามหลักทฤษฎีความต้องการ 5 อย่าง คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุข

สบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับ และการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตอบ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความถี่ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบแกมมา (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2549: 291)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันโดยรวมและมีความสัมพันธ์กันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .904$)

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กรแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ

ซึ่งสอดคล้องกับ (นิภา แก้วศรีงาม 2532: 204) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีผู้นำที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจพนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรกับ

บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .904

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรายด้านของงานวิจัยนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .808, .785, .772, .640, .685, .772$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทุกๆ ด้าน

วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .773, .799, .774, .507, .697, .681$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทุกๆ ด้าน

วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์การทุกด้านทั้งทางด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .831, .753, .717, .461, .667, .721$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทุกๆ ด้าน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .830$)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจถึงกลยุทธ์การจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา จุลธรรมาศน์ (2544 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงาน และส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อหัวหน้างาน นอกจากปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .830

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .653, .629, .633, .641, .556$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ ด้าน

วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และด้านความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .588, .655, .639, .673, .517$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ ด้าน

วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และด้านความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .631, .643, .566, .657, .621$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต้องกันมีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ ด้าน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .898$)

บรรยากาศองค์การเป็นรูปแบบและลักษณะต่างๆ ขององค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์การและพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การนั้นๆ ทั้งมีผลกระทบต่อความคิด ทักษะ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพขององค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับ อาร์กิริส (Aryris 1972, อ้างถึงใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล 2539: 598) ที่ได้เสนอแนวคิด Immaturity -Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จด้วยตนเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงต่อต้านองค์การอีกด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท อดินพ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อดินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับที่ 1 และ อันดับที่ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .898

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความ

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ และด้านความต้องการประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .794, .793, .580, .751, .579$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การรัฐวิสาหกิจ ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การ ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์การ บรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น ในด้านผลงานและความก้าวหน้า มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ความสนใจ ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อพนักงานในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจรับรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์การ ด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน โดยชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจรับรู้ถึงหลักเกณฑ์ ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน โดยองค์การควรมุ่งเน้นการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่พนักงาน ผู้ที่มีผลการดำเนินงานดีมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้หลักเกณฑ์กำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนในการให้รางวัลและผลตอบแทน มีอวามเป็นธรรม การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทน ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แต่ควรพิจารณาจากผลการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และมีเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การต่อไป

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพิ่มความรู้

สมัคร และส่งเสริมให้พนักงานได้มีการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานด้วยกันและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับภายในองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรัก ความเข้าใจกันมากขึ้น เช่น การจัดประชุมสัมมนา การจัดกิจกรรมพฤติกรรมกลุ่ม หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร โดยหัวหน้างานควรให้การยอมรับความขัดแย้งและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้มีการนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันให้มากขึ้น และเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ควรมีการปลุกฝังให้พนักงานคำนึงถึงผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในขณะที่เดียวกันจำเป็นต้องลดวัฒนธรรมองค์การแบบราชการให้น้อยลง การติดต่อสื่อสาร การประสาน และการสั่งการในองค์กร อย่างเป็นทางการมากนัก และมีการยืดหยุ่นการทำงานไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

5. ควรปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มีความเหมาะสม เพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมต้องมีการทำงานแข่งกับเวลา คือ ต้องได้ปริมาณในเวลาที่กำหนด และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งพนักงานจะมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด จึงมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานของตนได้มีการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ควรกำหนดให้ชัดเจน และชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบ ด้านความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และยุติปัญหาความขัดแย้งในองค์การอย่างเป็นธรรม และมีการป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การบ่อยๆ เพราะอาจจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรจะมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี อบอุ่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. ผู้บริหารและพนักงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การ และความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากเมื่อองค์การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์และตีความจากผลการวิจัยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเพียงด้านเดียว ในอนาคตอาจมีการศึกษากับปัจจัย

อื่นเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการออกแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์พนักงานของบริษัท ทั้งนี้เพื่อค้นหาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงาน และอาจขยายขอบเขตโดยการศึกษาตัวแปรอื่นนอกเหนือจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ว่ามีปัจจัยอื่นหรือไม่ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นการนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานให้มีมาตรฐานสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยว่า มีความสอดคล้องกันหรือไม่



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กุลทรี ทรัพย์เพิ่มพูล. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปรัชญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

จันทนา วิบุลยคุณ. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วท.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

จิรนนท์ สีแดงอ่อน. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิจัยปรัชญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

จุฑารัตน์ สุคันธีรัตน์. “การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ชูชีพ อ่อน โลกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ไชยา ภาวะบุตร. หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2546.

ธิดา จิตรประสงค์. “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา บริษัท ไทยออยล์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

นิฉี บุญยกุลชานนท์. “ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

นางเยาว์ แก้วมรกต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

เพ็ญภัทร รุทชนานุรักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ใน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

มาลินี จุฑะรพ. จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2539.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2548.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์, 2548.

สมเกียรติ ศรีธาราศิคุณ. “วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2540.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2540.

เสน่ห์ จุ้ยโต. การสื่อสารและการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ชุดที่

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอโดยรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ผู้จัดทำ

นางสาวกมลชนก ดีสินธุ์

นางสาวจรัสพร เรือนสูง

นักศึกษาสาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบในการวิจัย ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ จะนำเสนอโดยรวมและไม่มีผลโดยรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น โปรดตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () 18 – 24 ปี () 25 – 31 ปี () 32 – 38 ปี
() 39 – 45 ปี () 46 – 52 ปี () 53 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส () หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () ม.3 () ม. 6/ปวช. () อนุปริญญา/ปวส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานของท่าน)

- () 1 – 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี
() 16 – 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

6. อัตราเงินเดือน

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท
() 30,001 – 40,000 บาท () 40,001 – 50,000 บาท () 50,001 – 60,000 บาท
() 60,001 บาทขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.1 ความสามารถในการปรับตัว					
2.1.1 บริษัทตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า					
2.1.2 บริษัทกล้าเปลี่ยนแปลงวิถีในการทำงาน					
2.1.3 บริษัทกล้าเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร					
2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ					
2.2.1 พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
2.2.2 พนักงานมีโอกาสรับรู้และตรวจสอบข้อมูลในการทำงานของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้อง					
2.2.3 พนักงานเปิดเผยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน					
2.3 ความสอดคล้องต้องกัน					
2.3.1 เป้าหมายของแผนกสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท					
2.3.2 การประสานงานที่ดีระหว่างแผนกเกิดขึ้น เพราะมีความร่วมมือจากหัวหน้าในแผนกหรือฝ่ายต่างๆ					
2.3.3 การทำงานเพื่อให้บริษัทของท่านประสบผลสำเร็จเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.1 โครงสร้างองค์กร					
3.1.1 แผนกของท่านมีแผนภูมิของแผนกที่ระบุตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3.1.2 แผนกของท่านมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง					
3.1.3 ขั้นตอนการทำงานของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น					
3.1.4 บริษัทแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละแผนกอย่างเหมาะสม					
3.1.5 สายการบังคับบัญชาของแผนกมีความคล่องตัวในการรายงานตามขั้นตอน					
3.2 การติดต่อสื่อสาร					
3.2.1 ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารอื่นๆ จากบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
3.2.2 ท่านสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
3.2.3 การติดต่อประสานงานของแผนกท่านมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน					
3.2.4 ท่านและเพื่อนต่างแผนกพูดคุย แลกเปลี่ยนข่าวสารการทำงานตลอดเวลา					

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.3 การได้รับการสนับสนุน					
3.3.1 ลักษณะการทำงานเป็นแบบพี่น้อง เป็นคนในครอบครัว					
3.3.2 เมื่องานของท่านมีปัญหาหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไข					
3.3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
3.3.4 เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในแผนกมีความทันสมัยสามารถใช้งานได้					
3.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3.4.1 หัวหน้ามักถามความเห็นในการแก้ปัญหาจากท่านเสมอ หากงานนั้นมีผลกระทบต่อตัวท่าน					
3.4.2 ส่วนใหญ่หัวหน้าตัดสินใจเรื่องงานเองโดยไม่ถามความคิดเห็นของลูกน้อง					
3.4.3 หากท่านถูกย้ายแผนกท่านไม่สามารถถามเหตุผลหรือต่อรองใดๆ กับหัวหน้า					
3.5 ความขัดแย้งในองค์กร					
3.5.1 การเสนอความคิดเห็นที่ไม่เหมือนคนอื่นเป็นเรื่องปกติที่สามารถทำได้ในที่ประชุม					
3.5.2 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในที่ประชุมหัวหน้าสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล					
3.5.3 การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าไม่ถือว่าผิด					
3.5.4 ความขัดแย้งในที่ทำงานจะได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็วเสมอ					

บรรยาการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>3.6 การให้รางวัลและการลงโทษ</u>					
3.6.1 หัวหน้ามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
3.6.2 หัวหน้าสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
3.6.3 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลงานที่ท่านทำ					
3.6.4 บริษัทมีนโยบายปรับตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความสามารถ เพื่อที่จะให้เขาทำงานต่อไปด้วยขวัญและกำลังใจอย่างเต็มความสามารถ					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4.1 ความต้องการทางด้านร่างกายและความสุขสบาย					
4.1.1 หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องานเหมาะสมและเพียงพอ					
4.1.2 สภาพการทำงานของท่าน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน มีความเหมาะสมในการทำงาน					
4.1.3 บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เหมาะสม					
4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย					
4.2.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
4.2.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุ (เช่น เครื่องดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย) ในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
4.2.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและการจ่ายค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม					
4.3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ					
4.3.1 บริษัทมีการให้พนักงานถือหุ้นในสัดส่วนที่เหมาะสมและมีการจ่ายเงินปันผลตามสมควร					
4.3.2 บริษัทมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับท่านบ่อยครั้ง					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4.3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ					
4.3.3 ท่านต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
4.4 ความต้องการการยอมรับและการมีอำนาจ					
4.4.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานต่างๆ ให้ท่านทำด้วยความไว้วางใจเสมอ					
4.4.2 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่าน					
4.4.3 ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4.4.4 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน					
4.4.5 ขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของท่านได้ระบุไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม					
4.4.6 ท่านได้รับอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
4.4.7 ท่านชอบพูดจาโน้มน้าวให้คนอื่นทำตามที่ท่านต้องการเสมอ					
4.5 ความต้องการประสบความสำเร็จ					
4.5.1 ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตแล้วตอนนี้					
4.5.2 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานตอนนี้มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก					
4.5.3 ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานของท่านตอนนี้					



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

รศ. ศป.ด.ศ.
 เลขที่ 5492
 รน. 9.5.8.2554
 เลข 10.30 2554

ที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

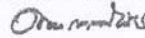
13 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
 (๑) เรียบ หัวหน้าศูนย์ไปรษณีย์หลักสี่

ด้วย นางสาวมลชนก ดิสนิษฐ์ รหัสประจำตัว 12510005 และนางสาวจรัสพร เรือนสูง รหัสประจำตัว 12510019 นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสิ่งทอไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยายลักษณะการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมนเฑียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปประกอบวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวมลชนก ดิสนิษฐ์ และนางสาวจรัสพร เรือนสูง เป็นผู้เข้าไปเก็บข้อมูล โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานในรายละเอียดกับท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมนเฑียร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(๒) เรียบ ขจป.(นป.) ผ่าน ผลก.

เพื่อโปรดทราบตาม (๑) ทั้งนี้ ศป.ลส. ได้ประสานงานกับคุณศรีสุดาฯ (ลก.) ในเบื้องต้นแล้ว เมื่อวันที่ศุกร์ ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยให้ ศป.ลส. เสนอ ขจป.(นป.) ผ่าน ผลก. พิจารณาอนุญาต
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย ขอขอบคุณยิ่ง



(นายศักดิ์ชัย ดั่งเพ็งรักษ์)

หน.ศป.ลส.

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔

20/12 2011 11:08

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายเลขานุการ ส่วนเลขานุการ โทร. ๓๓๒๕
 ที่ ๕๒๒/๒๕๕๔ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

(๓) เรียน รพ. (น) ผ่าน ^{๕๒๒/๒๕๕๔} ^{๕๒๒/๒๕๕๔} ^{๕๒๒/๒๕๕๔} รพ. (น) ผ่าน รพ. (น) ผ่าน รพ. (น) ผ่าน

๑. เพื่อโปรดทราบตาม (๑) - (๒) ด้วยคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์ ศป.ส. อนุญาตให้ทำางสวามลยบงค สีสันรุ้ และนางสาวจรัสพร เรือสูง นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาลัยการ มหาวิทยาลัยศิลปากร แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศของศกัการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไพรเมอียไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ และมีรายละเอียดคำถามตามแบบสอบถามที่แนบ

๒. ขั้บมูอพื้มเติม

๒.๑ ในกรณี ศป.ส. พิจารณาแล้วไม่ชี้ข้อที่ นักศึกษาระขอแจกแบบสอบถามให้กับ พนักงาน/ลูกจ้างในสังกัด ศป.ส. ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันกับสำนักงานใหญ่ จำนวน ๒๘๐ ฉบับ หากได้รับอนุญาตจาก ปตท

๒.๒ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของศกัการ
- ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

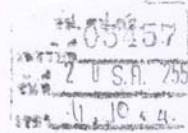
๓. ความเห็น ลก.

ลก.พิจารณาในรายละเอียดของแบบสอบถามแล้วเห็น. ว่าเป็นคำถามในภาพรวม ไม่มีคำถามในเชิงลึก จึงเห็นควรให้ความอนุเคราะห์เช่นเดียวกับนักศึกษาของสถาบันอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาความเห็น ลก. ใน ๓. หากเห็นชอบตามเสนอ โปรดลงนามในบันทึก (๔) ที่แนบ จะขอบคุณยิ่ง

(Signature)

(นางญาณิน ศรีเนตร)
 ผช.ผลค. ทำการแทน ผลค.จ.



(๔) เรียน ทน.ศป.ส.

อนุญาตและให้ความร่วมมือพนักงานจัดการแจกแบบสอบถามต่อไป

(Signature)

(นายชาญชัย พรหมรส)
 รพ. (น) ทำการแทน ทจป.

๑๕ ธ.ค. ๕๕๔

(๕) เรียน ผช.ทน.ศป.ส., หัวหน้าแผนกทุกแผนก

เพื่อทราบตาม (๑) - (๔) และโปรดแจกแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมกันนี้ให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามแล้วรวบรวมส่งคืน จผ. ภายในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ต่อไปด้วย จักขอบคุณมาก

(Signature)
 (นายศักดิ์ชัย ดั่งเพ็ญรักษ์)

ทน.ศป.ส.
 ๑๕ ธ.ค. ๕๕๔

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวกมลชนก ดีสินธุ์
 ที่อยู่ 550/13421 ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2551

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก

โรงเรียนสีกัน(วัฒนานันท์อุปถัมภ์) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ 2554

ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
 ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวจรุสพร เรือนสูง
 ที่อยู่ เลขที่ 8 หมู่ 9 ซอย พนมเบญจา ถนน พนมเบญจา
 ตำบลเขาพนม อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ 81140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก
 โรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล จังหวัดกระบี่
 พ.ศ 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
 ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี