

บรรยายการที่มึผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

พิษณุกร มะกลาง

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

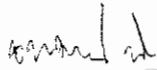
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ พิชญกร มะกลาง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



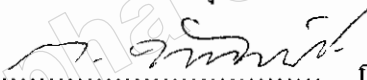
ประธานกรรมการ

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)



กรรมการ

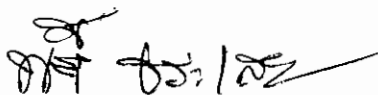
(ดร.วัลลภ ศัพท์พันธุ์)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิจ ธารเสนา)

วันที่ ... 7 ... เดือน ... กันยายน ... พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและชี้แนะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อปัญหาพิเศษฉบับนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณอาจารย์สมพงษ์ ชีไรสง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ กองนโยบายและแผนสำนักงานอธิการบดี ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนแนะแนวทางในการเริ่มทำปัญหาพิเศษนี้ ขอขอบคุณคุณพ่อและคุณแม่ สำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนายทวีป กรณียกิจ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่แนะแนวในเรื่องการศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต จนกระทั่งข้าพเจ้าสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ และขอบคุณเพื่อน ๆ และ พี่ ๆ ในสาขาวิชาการบริหารทั่วไป รุ่นที่ 6 ที่ให้คำแนะนำการใช้ชีวิตในการเรียนควบคู่กับการทำงานพร้อมทั้งช่วยกันแก้ปัญหาในการเรียนร่วมกันเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

พิชญกร มะกลาง

53930324: สาขาวิชา การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: บรรยากาสองค์การ/ พฤติกรรมการทำงาน/ สำนักงานอธิการบดี

พินิจกร มะกลาง: บรรยากาสองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายใน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ORGANIZATIONAL
CLIMATE THAT AFFECTS THE BEHAVIOR OF THE STAFF IN THE OFFICE OF THE
PRESIDENT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY)

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กฤษณา นันทเพชร, พบ.ม. 85 หน้า, ปี พ.ศ. 2555

การศึกษาเรื่อง บรรยากาสองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายใน
สำนักงานอธิการบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาสองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ศึกษาพฤติกรรม
การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาสองค์การกับ
พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี จำนวนทั้งสิ้น 152 คนเก็บข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของบรรยากาสองค์การของสำนักงานอธิการบดีจัดอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.68 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่า บรรยากาสองค์การ
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานจัดอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยที่ 3.06 รองลงมาเป็นด้านการบริหารงาน
ด้านโครงสร้างองค์การ ลักษณะของงาน และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดอยู่ในอันดับที่
2 อันดับที่ 3 อันดับที่ 4 และ 5 ตามลำดับส่วนในอันดับสุดท้าย เป็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
มีค่าเฉลี่ยที่ 2.17 จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
มีพฤติกรรมการทำงานในระดับทำบ่อยมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติตามระเบียบ
ข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 ด้านการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม การแก้ปัญหา
และการตัดสินใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีอันดับรองลงมาตามลำดับ จากการ
เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า เพศหญิง บุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี
บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุงาน
11-15 ปีขึ้นไป บุคลากรที่อยู่ในสายวิชาการ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ รวมทั้งบุคลากรที่มี
ค่าใช้จ่ายรายเดือนไม่เพียงพอมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมากในภาพรวมทุก ๆ ด้าน
เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการทำงานพบว่ามีความ
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5390324: GENERAL ADMINISTRATION; M.PA. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE / WORKING BEHAVIOR / OFFICE OF PRESIDENT

PISNUKORN MAKRANG: ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF STAFFS AT THE OFFICE PRESIDENT, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK. ADVISOR: KRITSADA NANTAPETCH, M.A., 85 P., YEAR 2012.

This study aims 1) to examine organizational climate affecting working behavior of staffs at the Office of President, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, 2) to examine working behavior of the studied staffs, and 3) to examine the relationship between organizational climate and the working behavior of the studied staffs. Samples are 152 staffs working at the Office of President, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok. Questionnaire is used as data collecting tool, and the data is analyzed using statistic program.

The findings show that the overview of the organizational climate at the Office of President, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok is rated moderate (with its mean of 2.68). When considering by aspect, it is found that the relationship in the organization is rated high (with its mean of 3.06), followed by administration, organization structure, job characteristic, human resources management, and emolument and welfare (with its mean of 2.17), respectively. The examination of working behavior shows that the behavior of the studied staffs is rated high frequent in all aspects. When considering by aspect, the highest mean is in the aspect of compliance with regulations (with its mean of 3.60), followed by teamwork, responsibility, participation, problem solving and decision making, and creativity, respectively. The findings of the comparison of the relationship between personal factors and working behavior show that the behavior of the staffs with the following qualifications is rated high frequent in all aspects: 1) female staffs, 2) the staffs whose ages are between 51-60 years old, 3) the staffs who are married, 4) the staffs who hold Master's Degree or higher, 5) the staffs whose in-service time are 11-15 years, 6) the staffs who work in teaching, 7) the staffs who are permanent employees, and 8) staffs whose salary is insufficient. Working climate (environment) and working behavior are related at statistical significance of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิด.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
ประวัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	26
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
รูปแบบการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	36
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล.....	37
ส่วนที่ 2 การประเมินบรรยากาศองค์การ.....	39
ส่วนที่ 3 การประเมินพฤติกรรมการทำงาน.....	48
ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมการทำงาน.....	55
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน.....	67
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 บุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามหน่วยงานภายใน.....	32
3-2 เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อในด้านบรรยากาศองค์การตามระดับการประเมิน 4 ระดับ.....	33
3-3 เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อในด้านพฤติกรรมการทำงานตามระดับการประเมิน 4 ระดับ.....	33
4-1 จำนวนร้อยละบุคลากรในบุคลากรในสำนักงานอธิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	37
4-2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง องค์การ.....	39
4-3 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านนโยบายและ บริหารทรัพยากรบุคคล.....	40
4-4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน.....	42
4-5 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา.....	43
4-6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพใน หน่วยงาน.....	44
4-7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	46
4-8 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบ แบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การ.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	48
4-10 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ	49
4-11 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	50
4-12 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	51
4-13 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	52
4-14 คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านการทำงานเป็นทีม	53
4-15 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน	54
4-16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามเพศ	55
4-17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ	56
4-18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
4-20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุงาน.....	61
4-21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสายปฏิบัติงาน.....	63
4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	64
4-23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามค่าใช้จ่ายรายเดือน.....	66
4-24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การพฤติกรรมการทำงาน.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 โมเดล SOB ที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล.....	20
2-2 โมเดลการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล.....	21
2-3 โครงสร้างองค์การของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก.....	30

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University