

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก รวม 152 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม ทางสถิติและนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ สาขปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายเดือนของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การสำนักงานอธิการบดี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	27.63
หญิง	110	72.37
อายุ		
20-30 ปี	80	52.63
31-40 ปี	49	32.24
41-50 ปี	14	9.21
51-60 ปี	9	5.92
สถานภาพสมรส		
โสด	101	66.45
สมรส	45	29.60
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.95
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.92
ปริญญาตรี	137	90.13
ปริญญาโท	5	3.30
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.66
อายุงาน		
ไม่ถึง 6 ปี	107	70.39
6-10 ปี	23	15.13
11-15 ปี	5	3.29
16 ปี ขึ้นไป	17	11.18

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สายปฏิบัติงาน		
สายวิชาการ	6	3.95
สายสนับสนุน	146	96.05
ประเภทของบุคลากร		
ลูกจ้างชั่วคราว	87	57.24
ลูกจ้างประจำ	7	4.60
พนักงานราชการ	2	1.32
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	49	32.24
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	7	4.60
ค่าใช้จ่ายรายเดือนของท่านเป็นอย่างไร		
ไม่เพียงพอ	57	37.50
พอมีพอใช้	86	56.58
มีเงินเหลือเก็บ	9	5.92

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.37 และร้อยละ 27.63 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.24 และมีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.92 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 66.45 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 29.61 ขณะที่สถานภาพหม้าย หย่าแยกกันอยู่น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 3.95

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.13 รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.92 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.66 ในด้านอายุงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานไม่ถึง 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.39 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.13 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี น้อยที่สุด

คิดเป็นร้อยละ 3.29 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่สายสนับสนุนมากกว่าสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 96.05 และร้อยละ 3.95 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 57.24 รองลงมาคือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.24 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานราชการมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.32 ค่าใช้จ่ายรายเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายรายเดือนพอมีพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 56.58 รองลงมาคือมีค่าใช้จ่ายรายเดือนไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 37.50 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าใช้จ่ายรายเดือนในระดับที่มีเงินเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 5.92

ส่วนที่ 2 การประเมินบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 4-2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้าง องค์การ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	น้อย	น้อย				
	ที่สุด			ที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. องค์การของท่านมี การแบ่งแยกหน้าที่ของ แต่ละหน่วยงานอย่าง ชัดเจน	27 (17.6)	85 (55.92)	40 (26.32)	0 (0.00)	2.91	0.66	ดี	1
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานจริง	15 (9.87)	79 (51.97)	55 (36.18)	3 (1.97)	2.70	0.67	ดี	3

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง องค์การ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	น้อย	น้อย				
	ที่สุด			ที่สุด				
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
3.องค์การของท่านมี การกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	15 (9.87)	82 (53.95)	54 (35.53)	1 (0.66)	2.73	0.64	ดี	2
4. องค์การของท่านมี อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการ ปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	10 (6.58)	88 (57.89)	41 (26.97)	13 (8.55)	2.63	0.74	ดี	4
ภาพรวม					2.74	0.52	ดี	

จากตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านโครงสร้างองค์การภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ =2.74, SD =0.52) เมื่อแยกเป็นรายชื่อสามารถจัดอันดับได้ดังนี้ องค์การมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X}$ =2.91, SD = 0.66) รองลงมา คือ องค์การมีการกำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X}$ =2.73, SD = 0.64) กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่ 3 ($\bar{X}$ =2.70, SD = 0.67) แต่เห็นว่าองค์การมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่ 4 ($\bar{X}$ =2.63, SD = 0.74)

ตารางที่ 4-3 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับ
ของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านนโยบายและ
บริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายและบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	น้อย	น้อย				
	ที่สุด			ที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. องค์การของท่านจัด ให้มีการอบรมเพื่อ พัฒนา และแนะนำ แนวทางการ ปฏิบัติงาน	14 (9.2)	90 (59.21)	47 (30.92)	1 (0.66)	2.77	0.61	ดี	1
2. วิธีปฏิบัติด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์การ ท่านมีความสอดคล้อง กับนโยบายที่กำหนดไว้	8 (5.26)	74 (48.68)	68 (44.74)	2 (1.32)	2.58	0.61	ดี	3
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนในการเลื่อน ระดับหรือตำแหน่ง งานที่สูงกว่าเดิม	2 (1.32)	46 (30.26)	83 (54.61)	21 (13.82)	2.19	0.68	น้อย	4
4. ท่านได้รับการ วางแผนให้เข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ มีความรู้เพียงพอที่จะ สามารถปฏิบัติงานที่	15 (9.87)	74 (48.68)	58 (38.16)	5 (3.29)	2.65	0.70	ดี	2
ภาพรวม					2.55	0.52	ดี	

จากตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.55, SD = 0.52$) เมื่อแยกเป็นรายข้อสามารถจัดอันดับได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.61$) รองลงมาเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการวางแผนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 2.65, SD = 0.70$) ส่วนวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรยังไม่มี ความสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.58, SD = 0.61$) และผู้ตอบแบบสอบถามยังขาดการสนับสนุนในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม ($\bar{X} = 2.19, SD = 0.68$)

ตารางที่ 4-4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ขอบเขตหน้าที่และ บทบาทในการปฏิบัติงาน ของท่านถูกระบุไว้อย่าง ชัดเจนและเหมาะสม	21 (13.82)	98 (64.47)	32 (21.05)	1 (0.66)	2.91	0.61	ดี	2
2. ภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบของท่าน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	19 (12.50)	107 (70.39)	26 (17.11)	0 (0.00)	2.95	0.54	ดี	1
3. งานของท่านเป็นงานที่ มีความมั่นคง	9 (5.92)	52 (34.21)	59 (38.82)	32 (21.05)	2.25	0.86	น้อย	3
ภาพรวม					2.70	0.47	ดี	

จากตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านลักษณะของงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.70$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.54$) รองลงมาเห็นว่าขอบเขตหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.61$) และเห็นว่างานที่ทำไม่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 2.25$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-5 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของกระบวนการประเมินบรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. เมื่อท่าน ปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้ กำลังใจมากกว่าการ ตำหนิ	17 (11.18)	73 (48.03)	50 (32.89)	12 (7.89)	2.63	0.79	ดี	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็น กันเอง ขอมรับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงานเป็น อย่างดี	34 (22.37)	85 (55.92)	29 (19.08)	4 (2.63)	2.98	0.72	ดี	1
ภาพรวม					2.81	0.67	ดี	

จากตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีภาพรวมในระดับดี ($\bar{X}=2.81, SD=0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=2.98, SD=0.72$) และเมื่อปฏิบัติงานพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ ($\bar{X}=2.63, SD=0.79$)

ตารางที่ 4-6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	42 (27.63)	99 (65.13)	10 (6.58)	1 (0.66)	3.20	0.58	ดี	2
2. ท่านสามารถออก ความเห็นหรือเสนอ ความคิดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในองค์กร ได้	22 (14.47)	93 (61.18)	35 (23.03)	2 (1.32)	2.89	0.65	ดี	4
3. ท่านและเพื่อน ร่วมงานมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกันทั้งภายใน และนอกเวลางาน	41 (26.97)	104 (68.42)	7 (4.61)	0 (0.00)	3.22	0.52	ดี	1

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	มาก	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	ที่สุด							
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
4. เพื่อนร่วมงานฝ่าย อื่นๆ ภายในองค์กรให้ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีทุก เรื่อง	22 (14.47)	95 (62.50)	35 (23.03)	0 (0.00)	2.91	0.61	ดี	3
	ภาพรวม				3.06	0.43	ดี	

จากตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า หน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งภายในและนอกเวลางาน จัดอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.52$) รองลงมาเห็นว่าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.20, SD = 0.58$) เพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ ภายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีทุกเรื่อง จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ($\bar{X} = 2.91, SD = 0.61$) และสามารถออกความเห็นหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรได้อยู่ในอันดับที่ 4 ($\bar{X} = 2.89, SD = 0.65$)

ตารางที่ 4-7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	10 (6.58)	42 (27.63)	70 (46.05)	30 (19.74)	2.21	0.83	น้อย	2
2. สวัสดิการที่องค์การจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน	12 (7.89)	31 (20.39)	60 (39.47)	49 (32.24)	2.04	0.92	น้อย	3
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	8 (5.26)	45 (29.61)	79 (51.97)	20 (13.16)	2.27	0.75	น้อย	1
ภาพรวม					2.17	0.76	น้อย	

จากตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.17, SD=0.76$) สามารถพิจารณารายชื่อใดดังนี้อันดับที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=2.27, SD=0.75$) รองลงมาเห็นว่าไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.21, SD=0.83$) อันดับสุดท้ายสวัสดิการที่องค์การจัดให้ยังไม่ตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=2.04, SD=0.92$)

ตารางที่ 4-8 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของ
ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมาย	อันดับ
โครงสร้างองค์การ	2.74	0.52	ดี	3
นโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.55	0.52	ดี	5
ลักษณะของงาน	2.70	0.47	ดี	4
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.81	0.67	ดี	2
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.06	0.43	ดี	1
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.17	0.76	น้อย	6
ภาพรวม	2.68	0.40	ดี	

จากตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจากการประเมินบรรยากาศองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.06, SD=0.43$) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจัดอยู่ในอันดับที่ 2 ($\bar{X}=2.81, SD=0.67$) ด้านโครงสร้างองค์การจัดอยู่ในอันดับที่ 3 ($\bar{X}=2.74, SD=0.52$) ลักษณะของงานอยู่ในอันดับ 4 ($\bar{X}=2.70, SD=0.47$) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในอันดับ 5 ($\bar{X}=2.55$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในอันดับสุดท้าย ($\bar{X}=2.17, SD=0.76$) ดังนั้นภาพรวมของบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.68, SD=0.40$)

ส่วนที่ 3 การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 4-9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้าน การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

การปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	บ่อย	ทำน้อย มาก	ไม่ทำเลย				
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1. ท่านปฏิบัติตาม ระเบียบ วินัย ข้อบังคับตามที่ องค์การกำหนด	84 (55.26)	67 (44.08)	0 (0.00)	1 (0.66)	3.54	0.54	สม่ำเสมอ	2
2. ท่านปฏิบัติตาม คำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	99 (65.13)	53 (34.87)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.65	0.48	สม่ำเสมอ	1
ภาพรวม					3.60	0.44	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีภาพรวมมีพฤติกรรมสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.54$, $SD=0.54$) และปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับตามที่องค์การกำหนดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.65$, $SD=0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	บ่อย	ทำน้อย	ไม่ทำ				
	มาก			เลย				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ทำงานใน หน้าที่เสร็จทัน กำหนดเวลาเสมอ	85 (55.92)	67 (44.08)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.56	0.50	สม่ำเสมอ	1
2. ทำงานศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อ นำมาพัฒนาการ ทำงาน	49 (32.24)	86 (56.58)	15 (9.87)	2 (1.32)	3.20	0.66	บ่อย	2
ภาพรวม					3.38	0.49	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านของความรับผิดชอบอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานในระดับที่สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.50$) และทำงานในหน้าที่เสร็จทันกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	บ่อย	ทำน้อยมาก	ไม่ทำเลย				
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1. ท่านให้ความ ร่วมมือและ ประสานงาน ด้วยดีกับการเข้า ร่วมทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์	65 (42.76)	81 (53.29)	6 (3.95)	0 (0.00)	3.39	0.56	สม่ำเสมอ	1
2. ท่านให้ ความสำคัญต่อ การเข้ารับการ ฝึกอบรม	65 (42.76)	77 (50.66)	10 (6.58)	0 (0.00)	3.36	0.60	สม่ำเสมอ	2
ภาพรวม					3.38	0.50	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านของการมีส่วนร่วมโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและประสานงานด้วยดีกับการเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.56$) และให้ความสำคัญต่อการเข้ารับการฝึกอบรมสม่ำเสมอเป็นอันดับที่ 2 ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	น้อย	ทำน้อยมาก	ไม่ทำเลย				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ท่านเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่ สามารถนำมา ปรับปรุงงานที่ ปฏิบัติอยู่ได้	37 (24.34)	93 (61.18)	20 (13.16)	2 (1.32)	3.09	0.65	น้อย	2
2. การปฏิบัติงาน ของท่านได้มีการ วางแผนเป็นอย่างดี	59 (38.82)	73 (48.03)	20 (13.16)	0 (0.00)	3.26	0.68	สม่ำเสมอ	1
ภาพรวม					3.18	0.57	น้อย	

จากตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ได้สม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.09$, $SD=0.65$) และได้มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีซึ่งทำสม่ำเสมอเป็นอันดับที่ 2 ($\bar{X}=3.26$, $SD=0.68$)

ตารางที่ 4-13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความหมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	บ่อย	ทำน้อยมาก	ไม่ทำเลย				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้	48 (31.58)	93 (61.18)	11 (7.24)	0 (0)	3.24	0.58	บ่อย	2
2. การแก้ไขปัญหาในการทำงาน ท่านคำนึงถึงความถูกต้องและทันต่อเวลา	66 (43.42)	81 (53.29)	5 (3.29)	0 (0)	3.40	0.56	สม่ำเสมอ	1
ภาพรวม					3.32	0.50	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.32$, $SD=0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.40$, $SD=0.56$) และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาบ่อย ($\bar{X}=3.24$, $SD=0.58$)

ตารางที่ 4-14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงานในด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็น ทีม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ความ หมาย	อันดับ
	สม่ำเสมอ	บ่อย	ทำน้อยมาก	ไม่ทำเลย				
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
1. ท่านเคารพ และรับฟังความ คิดเห็นจาก คณะทำงาน	84 (55.26)	68 (44.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.55 ดี	0.50	สม่ำเสมอ	1
2. ท่านมัก ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่มีงาน มากจนเกินไป	64 (42.11)	83 (54.61)	5 (3.29)	0 (0.00)	3.39 ดี	0.55	สม่ำเสมอ	2
3. ในกรณี คณะทำงานของ ท่านไม่มา ท่าน สามารถปฏิบัติ หน้าที่แทนได้	57 (37.50)	81 (53.29)	12 (7.89)	2 (1.32)	3.27 ดี	0.66	สม่ำเสมอ	3
ภาพรวม					3.40	0.47	สม่ำเสมอ	

จากตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการทำงานเป็นทีมสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.40$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคารพและรับฟังความคิดเห็นจากคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.50$) รองลงมาเห็นว่ามักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานมากจนเกินไป อยู่สม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.39$, $SD=0.55$) และอันดับสุดท้ายสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนคณะทำงานที่ไม่มาได้สม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.27$, $SD=0.66$)

ตารางที่ 4-15 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมาย	อันดับ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ	3.60	0.44	สม่ำเสมอ	1
ความรับผิดชอบ	3.38	0.49	สม่ำเสมอ	4
การมีส่วนร่วม	3.38	0.50	สม่ำเสมอ	3
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.18	0.57	น้อย	6
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.32	0.50	สม่ำเสมอ	5
การทำงานเป็นทีม	3.40	0.47	สม่ำเสมอ	2
ภาพรวม	3.37	0.49	สม่ำเสมอ	-

จากตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความและการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจากการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับจัดอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.44$) มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในอันดับที่ 2 ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.47$) มีพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมอยู่อันดับที่สาม ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.50$) มีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอยู่ในอันดับที่ 5 ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.50$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.57$)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ด้าน	ชาย		อันดับ	ความหมาย	หญิง		อันดับ	ความหมาย
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.44	0.48	1	สม่ำเสมอ	3.65	0.40	1	สม่ำเสมอ
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.39	0.56	3	สม่ำเสมอ	3.37	0.46	2	สม่ำเสมอ
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.33	0.46	4	สม่ำเสมอ	3.39	0.51	4	สม่ำเสมอ
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.12	0.71	6	น้อย	3.19	0.52	6	น้อย
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.30	0.54	5	สม่ำเสมอ	3.33	0.49	5	สม่ำเสมอ
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.44	0.51	2	สม่ำเสมอ	3.39	0.46	3	สม่ำเสมอ
รวม	3.34	0.54	-	สม่ำเสมอ	3.39	0.47	-	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 4-16 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรหญิงมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายด้านพบว่าบุคลากรหญิงมีระดับพฤติกรรมมากกว่าบุคลากรชายในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.65, SD = 0.40$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.51$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.19, SD = 0.52$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.49$) ส่วนบุคลากรชายมีระดับพฤติกรรมมากกว่าบุคลากรหญิงในด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.56$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.51$)

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้าน	20-30 ปี				31-40 ปี				41-50 ปี				51-60 ปี			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.56	0.44	1	ดีมาก	3.56	0.43	1	ดีมาก	3.86	0.36	1	ดีมาก	3.72	0.44	3	ดีมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.31	0.53	3	ดีมาก	3.43	0.44	2	ดีมาก	3.57	0.39	3	ดีมาก	3.44	0.39	5	ดีมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.38	0.47	2	ดีมาก	3.34	0.53	4	ดีมาก	3.36	0.54	5	ดีมาก	3.61	0.42	4	ดีมาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.18	0.60	6	น้อย	3.06	0.58	6	น้อย	3.39	0.45	4	ดีมาก	3.33	0.25	6	ดีมาก
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.28	0.52	5	ดีมาก	3.26	0.46	5	ดีมาก	3.54	0.46	6	ดีมาก	3.78	0.36	2	ดีมาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.29	0.50	4	ดีมาก	3.41	0.40	3	ดีมาก	3.71	0.32	2	ดีมาก	3.89	0.17	1	ดีมาก
รวม	3.33	0.51	-	ดีมาก	3.34	0.47	-	ดีมาก	3.57	0.42	-	ดีมาก	3.63	0.34	-	ดีมาก

จากตารางที่ 4-17 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรช่วงอายุ 51-60 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.34$) รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.57, SD = 0.42$) 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.47$) และ 20-30 ปี ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.51$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายด้านพบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปีมีระดับพฤติกรรมมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.36$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57, SD = 0.39$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.45$) ส่วนในช่วงช่วงอายุ 51-60 ปี มีระดับพฤติกรรมมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ในด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.17$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.36$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.42$)

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้าน	โสด				สมรส				หม้ายหย่าแยกกันอยู่			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.59	0.42	1	สม่ำเสมอ	3.61	0.48	1	สม่ำเสมอ	3.50	0.45	2	สม่ำเสมอ
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.49	2	สม่ำเสมอ	3.40	0.51	3	สม่ำเสมอ	3.17	0.26	5	น้อย
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.38	0.49	2	สม่ำเสมอ	3.37	0.49	4	สม่ำเสมอ	3.33	0.75	4	สม่ำเสมอ
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.21	0.58	6	น้อย	3.10	0.58	6	น้อย	3.00	0.45	6	น้อย
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.32	0.46	5	สม่ำเสมอ	3.32	0.60	5	สม่ำเสมอ	3.42	0.49	3	สม่ำเสมอ
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.37	0.47	4	สม่ำเสมอ	3.45	0.48	2	สม่ำเสมอ	3.56	0.34	1	สม่ำเสมอ
รวม	3.38	0.49	-	สม่ำเสมอ	3.38	0.52	-	สม่ำเสมอ	3.33	0.46	-	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 4-18 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรสถานภาพสมรส มีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.52$) รองลงมาคือสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.49$) และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.46$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายข้อ พบว่าสถานภาพโสดมีระดับพฤติกรรมมากกว่าสถานภาพอื่นๆ ในด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.49$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.21, SD = 3.21$) สถานภาพสมรสมีระดับพฤติกรรมมากกว่าสถานภาพอื่นๆ ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.48$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.51$) ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีระดับพฤติกรรมมากกว่าสถานภาพอื่นๆ ในด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.60$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.34$)

ตารางที่ 4-19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.78	0.44	2	สม่ำเสมอ	3.58	0.44	1	สม่ำเสมอ
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.39	6	สม่ำเสมอ	3.37	0.49	3	สม่ำเสมอ
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.78	0.26	3	สม่ำเสมอ	3.35	0.50	4	สม่ำเสมอ
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	0.39	5	สม่ำเสมอ	3.15	0.57	6	น้อย
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.67	0.43	4	สม่ำเสมอ	3.30	0.50	5	สม่ำเสมอ
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.85	0.18	1	สม่ำเสมอ	3.38	0.47	2	สม่ำเสมอ
รวม	3.72	0.35	-	สม่ำเสมอ	3.34	0.50	-	สม่ำเสมอ

จากตารางที่ 4-19 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับพฤติกรรมการทำงานมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.35$) ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.18$) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.44$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.26$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.43$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.39$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามอายุงาน

ด้าน	ไม่ถึง 6 ปี				6-10 ปี				11-15 ปี				16 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.53	0.44	1	ดีมาก	3.70	0.39	1	ดีมาก	4.00	0.00	1	ดีมาก	3.74	0.44	2	ดีมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.33	0.51	3	ดีมาก	3.46	0.37	4	ดีมาก	3.60	0.42	4	ดีมาก	3.53	0.45	4	ดีมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.39	0.48	2	ดีมาก	3.24	0.56	5	ดีมาก	3.50	0.71	5	ดีมาก	3.41	0.48	5	ดีมาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.13	0.59	6	น้อย	3.17	0.60	6	น้อย	3.40	0.55	6	ดีมาก	3.38	0.42	6	ดีมาก
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.22	0.50	5	น้อย	3.48	0.41	3	ดีมาก	3.70	0.45	3	ดีมาก	3.65	0.42	3	ดีมาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.31	0.47	4	ดีมาก	3.49	0.40	2	ดีมาก	3.73	0.43	2	ดีมาก	3.76	0.31	1	ดีมาก
รวม	3.32	0.50	-	ดีมาก	3.42	0.46	-	ดีมาก	3.66	0.43	-	ดีมาก	3.58	0.42	-	ดีมาก

จากตารางที่ 4-20 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรช่วงอายุงาน 11-15 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.43$) รองลงมาคือช่วงอายุงาน 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.42$) 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.46$) และไม่ถึง 6 ปี ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.50$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายข้อ พบว่าช่วงอายุงาน 11-15 ปี มีระดับพฤติกรรมมากกว่าระดับอายุงานอื่น ๆ ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.00$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.45$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.42$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.71$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.55$) ส่วนช่วงอายุงาน 16 ปีขึ้นไปมีระดับพฤติกรรมมากกว่าระดับอายุงานอื่น ๆ ในด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.42$)

ตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามสายปฏิบัติงาน

ด้าน	สายวิชาการ				สายสนับสนุน			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.83	0.26	1	ดีมาก	3.59	0.44	1	ดีมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.42	3	ดีมาก	3.36	0.49	4	ดีมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.42	0.49	6	ดีมาก	3.37	0.50	3	ดีมาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	0.49	5	ดีมาก	3.15	0.57	6	น้อย
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.75	0.42	3	ดีมาก	3.30	0.50	5	ดีมาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.78	0.40	2	ดีมาก	3.39	0.47	2	ดีมาก
รวม	3.69	0.41	-	ดีมาก	3.36	0.50	-	ดีมาก

จากตารางที่ 4-21 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรสายวิชาการมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าสายสนับสนุน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายข้อ พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีระดับพฤติกรรมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.26$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.78$, $SD=0.40$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.42$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.42$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.49$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.42$, $SD=0.49$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ด้าน	ลูกจ้างชั่วคราว				ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการและข้าราชการพลเรือน				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.57	0.43	1	ดีมาก	3.86	0.38	1	ดีมาก	3.72	0.44	1	ดีมาก	3.57	0.64	1	ดีมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.29	0.53	4	ดีมาก	3.57	0.35	3	ดีมาก	3.56	0.52	3	ดีมาก	3.47	0.39	2	ดีมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.34	0.47	3	ดีมาก	3.50	0.58	5	ดีมาก	3.33	0.56	5	ดีมาก	3.43	0.52	4	ดีมาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.10	0.64	6	น้อย	3.36	0.24	6	ดีมาก	3.33	0.50	6	ดีมาก	3.23	0.48	6	น้อย
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.26	0.54	5	ดีมาก	3.57	0.35	3	ดีมาก	3.50	0.50	4	ดีมาก	3.36	0.43	5	ดีมาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.34	0.49	2	ดีมาก	3.57	0.37	2	ดีมาก	3.67	0.44	2	ดีมาก	3.44	0.45	3	ดีมาก
รวม	3.32	0.52	-	ดีมาก	3.57	0.38	-	ดีมาก	3.52	0.49	-	ดีมาก	3.42	0.49	-	ดีมาก

จากตารางที่ 4-22 พบว่าโดยภาพรวมลูกจ้างประจำมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ($\bar{X}=3.57, SD=0.38$) รองลงมาคือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ($\bar{X}=3.42, SD=0.49$) พนักงานราชการและข้าราชการพลเรือน ($\bar{X}=3.57, SD=0.38$) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สุด ($\bar{X}=3.42, SD=0.49$) และลูกจ้างชั่วคราวที่สุด ($\bar{X}=3.32, SD=0.52$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายข้อ พบว่าลูกจ้างประจำมีระดับพฤติกรรมมากกว่าประเภทงานอื่น ๆ ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X}=3.86, SD=0.38$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.57, SD=0.35$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.57, SD=0.35$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.50, SD=0.58$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.36, SD=0.24$) พนักงานราชการและข้าราชการมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าประเภทงานอื่น ๆ ในด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.50, SD=3.33$) ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำน้อยมากในด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.29, SD=0.53$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.10, SD=0.64$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.26, SD=0.54$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.34, SD=0.49$)

ตารางที่ 4-23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามค่าใช้จ่ายรายเดือน

ด้าน	ไม่เพียงพอ				พอมีพอใช้				มีเงินเหลือเก็บ			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.67	0.45	1	ดีมาก	3.53	0.43	1	ดีมาก	3.78	0.36	1	ดีมาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.43	0.49	5	ดีมาก	3.34	0.50	2	ดีมาก	3.44	0.39	3	ดีมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.44	0.51	3	ดีมาก	3.33	0.49	4	ดีมาก	3.39	0.42	4	ดีมาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.17	0.61	6	น้อย	3.14	0.53	6	น้อย	3.50	0.66	2	ดีมาก
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.43	0.52	4	ดีมาก	3.26	0.49	5	ดีมาก	3.28	0.44	5	ดีมาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.52	0.50	2	ดีมาก	3.34	0.44	3	ดีมาก	3.26	0.43	6	ดีมาก
รวม	3.44	0.51	-	ดีมาก	3.32	0.48	-	ดีมาก	3.44	0.45	-	ดีมาก

จากตารางที่ 4-23 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าใช้จ่ายรายเดือนที่ไม่เพียงพอมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ($\bar{X}=3.44, SD=0.51$) รองลงมาคือ มีเงินเหลือเก็บ ($\bar{X}=3.44, SD=0.45$) และพอมิพอใช้ ($\bar{X}=3.32, SD=0.48$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายข้อ พบว่าค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอมีระดับพฤติกรรมมากกว่าค่าใช้จ่ายระดับอื่น ๆ ในด้านการงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.52, SD=0.50$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.44, SD=0.51$) และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.43, SD=0.52$) ส่วนมีเงินเหลือเก็บมีระดับพฤติกรรมมากกว่าค่าใช้จ่ายระดับอื่น ๆ ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X}=3.78, SD=0.36$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.50, SD=0.66$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.44, SD=0.39$)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 4-24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา		พฤติกรรมการทำงาน
บรรยากาศองค์การ	Pearson Correlation	0.251*
	Sig (2-tailed)	0.002
	N	152

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากการศึกษาพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานได้ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.251 จำนวนข้อมูลเท่ากับ 152 ค่า และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริง ดังแสดงในตารางที่ 4-24