

การศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ปริญญาานิพนธ์

ของ

ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2552

การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ภัครัตน์ เชื้อนเคนทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

บทคัดย่อ

ของ

ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2552

ภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์. (2551). การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์,
อาจารย์ ดร. อรรถนพ โพธิสุข.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ห้า ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ห้า ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความพร้อมทางปัจจัย และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นราย ด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF WORK CLIMATE IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
PHRANAKHON THEWES CENTER AS PERCEIVED
BY ACADEMIC SUPPORTING STAFF

AN ABSTRACT
BY
PAKARAT CHUANAKEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

March 2009

Pakarat Chuanaken. (2009). *A Study of Work Climate in Rajamangala University Of Technology Phranakhon Thewes Center as Perceived by Academic Supporting Staff*. Master's Thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Adviser Committee : Asst.Prof.Dr. Suchada Suthummaraksa, Dr.Annop Phothisuk.

The purposes of this research were 1) to study the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center as perceived by academic supporting staff in overall aspect and each of five aspects : work facilities, relationship with superior, relationship with colleagues, work progress and self development, and compensation and fringe benefit and 2) to compare the perception toward work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect and each of five aspects among academic supporting staff with different sex, office, income, educational level, and work experiences. The sample of the study consisted of 218 academic supporting staff in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center. The research instrument used for collecting data was a five-rating scale questionnaire with 60 items. Arithmetic mean, standard deviation, t – test, one-way analysis of variance and Scheffe's method were utilized for data analysis.

The results of the study revealed that :

1. The work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect as perceived by academic supporting staff was at the moderate level. When considering in each aspect, it was found that the work climate in relationship with superior, relationship with colleagues, and work progress and self development were good while other aspects were at the moderate level.

2. When comparing the perception toward the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect and each of five aspects among academic supporting staff with different sex, office, income, educational level, and work experiences, it was found that :

2.1 There was no significant difference between male and female academic supporting staff regarding the perception toward the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall and each of five aspects.

2.2 There was no significant difference of the perception among academic supporting staff with different office regarding the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect. When considering in each of five aspects, it was found that there was a statistically significant difference at .05 level among academic supporting staff with different office regarding the perception toward the work climate in work facilities, relationship with superior, and compensation and fringe benefit.

2.3 There was no significant difference among academic supporting staff with different income regarding the perception toward the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect and each of five aspects.

2.4 There was no significant difference of the perception among academic supporting staff with different educational level regarding the regarding the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect. When considering in each of five aspects, it was found that there was a statistically significant difference at .05 level among academic supporting staff with different educational level regarding the perception toward the work climate in work progress and self development.

2.5 There was no significant difference among academic supporting staff with different work experience regarding the perception toward the work climate in Rajamangala University of Technology Phranakhon Thewes Center in overall aspect and each of five aspects.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์

ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ของ

ภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา สุธรรมรักษ์)

(อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ สกุลคู)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรุณพ โพธิ์สุข)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรุณพ โพธิ์สุข)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานี คงเพ็ชร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา สุธรรมรักษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู ที่เป็นประธานในการสอบปริญญาานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานี คงเพชร กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็น กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ จนทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญทิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุณิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัตร จารุวาระกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ผลทวี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ต่างๆ กับผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี ผู้อำนวยการสายสนับสนุนวิชาการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเข้าเก็บข้อมูลการวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนังคละพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรศักดิ์ ตระกูลชีวาณิชต์ และคณะกรรมการ พิจารณากลับนกรองการขอรับทุนการศึกษา และคณะกรรมการอนุมัติทุนให้ศึกษาต่อมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ตลอดจนขอขอบคุณนางสาวสุวรรณา เปี่ยมทองที่อนุเคราะห์ดำเนินการ ด้านทุนการศึกษา

ขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา ตลอดจนอาจารย์สาขาการอุดมศึกษาและอาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนและส่งเสริมทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสประสบความสำเร็จการศึกษา ในครั้งนี้ และท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณน้องๆ สาขาการอุดมศึกษาทุกท่าน และบุคคลผู้อยู่เบื้องหลัง แห่งความสำเร็จคือนายภรณ์รงค์ ตั้งตระกูล นายพงศกร หิรัญโรจน์ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ที่น่ารัก นางปริญชาติ เชื้อนเคนทร์ น้องสาวที่น่ารัก นายจิรวุฒิ สุนทรากุลรักษา หลานชายที่น่ารัก และนายพิเชษฐ ทิมรอยแก้ว ให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำปริญญาานิพนธ์ ฉบับนี้จนสำเร็จและ ขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด

ภัคร์ตน์ เชื้อนเคนทร์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	5
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	ความหมายของบรรยากาศองค์กร.....	9
	ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร.....	12
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน.....	13
	การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน.....	15
	การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....	26
	เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....	28
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	58
วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	69
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	78
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	84
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ง ตารางค่าอำนาจจำแนก.....	96
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	102
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	36
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	39
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงาน ใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความพร้อมทางปัจจัย เป็นรายชื่อ.....	40
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นรายชื่อ.....	42
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายชื่อ.....	43
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล เป็นรายชื่อ.....	44
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายชื่อ.....	45
8 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ.....	46
9 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรหน่วยงาน.....	47
10 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความพร้อมทางปัจจัย จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่.....	49

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่.....	50
12 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่.....	51
13 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรรายได้.....	52
14 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา.....	53
15 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่.....	54
16 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน....	55
17 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ในแต่ละด้าน.....	56

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรและสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาองค์กร การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านความรู้ และวิทยาการต่างๆ รวมถึงการพัฒนาทางวัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวบีบบังคับ ให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ใน ขณะเดียวกันสิ่งแวดล้อมในภายองค์กร เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่สำคัญให้องค์กรหรือผู้บริหาร ต้องคำนึงถึงคือความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม ยิ่งขึ้น และจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการ ความพึงพอใจของ บุคลากรและขององค์กรให้สอดคล้องกัน (อรุณ วัชรธรรม. 2534: 7) ดังที่ สมใจ ลักษณะ (2543: 21) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลหลายคนที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความสนใจโดยมีวิธีชีวิต กติกา ข้อตกลงที่ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม ในการ พัฒนาสร้างสรรค์ องค์กรที่เหมาะสมร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนอยู่อย่างมีความสุข ด้วยการ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนพอใจ และเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เนื่องจากบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อความผาสุกและความพึงพอใจ ของบุคลากรโดยตรง จึงจำเป็นที่องค์กรต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจ และรับผิดชอบต่อบรรยากาศการทำงาน เช่น ความสะอาด ในสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน อาคารสถานที่ทำงาน เป็นต้น ธัญญา ผลอนันต์ (2547: 74) ดังนั้นบรรยากาศการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด คือ บุคลากรต้องการบรรยากาศการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย และ บรรยากาศในการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เช่น การทำงานในสถานที่ที่มีแสงไม่เพียงพอ อาจส่งผลกระทบต่อสายตาของบุคลากรได้ในอนาคต

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สมชัย วุฒิปรีชา. 2534: 11) บุคลากรในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยังยั้ง ความสำเร็จขององค์กรได้ (ขนิษฐา กุลกัญญา. 2539: 1) องค์กรแต่ละองค์กรจะให้ความรู้สึกและ บรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะคึกคักกระตือรือร้นมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะ

มีความเชี่ยวชาญ ขาดความกระตือรือร้น ท้อแท้ในการทำงาน (สุทธิดา รัตนวณิชช์พันธ์, 2538 : 3) ภารกิจในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพราะบรรยากาศเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์กร (วุฒินันท์ วิมลศิลป์, 2539: 4)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 399 ถ.สามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ โดยเปิดสอนหลักสูตรตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งมีข้าราชการพลเรือน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนทั้งสิ้น 218 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2549: 4) ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|--|
| 1. กองกลาง | 5. กองพัฒนานักศึกษา |
| 2. กองคลัง | 6. กองประชาสัมพันธ์ |
| 3. กองบริหารงานบุคคล | 7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| 4. กองนโยบายและแผน | 8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |

การทำงานของบุคลากรทุกหน่วยงาน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความพร้อม ความสะดวกสบายของการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคคล และการได้สวัสดิการต่างๆ จากมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อผลของการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในด้านต่างๆ พอสรุปได้ว่า

ด้านความพร้อมทางปัจจัย พบว่าบางหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสารไม่เพียงพอกับการใช้งานโดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์บางเครื่องเก่าไม่ทันสมัยประมวลผลช้า และบางเครื่องชำรุดจนไม่สามารถซ่อมได้ รวมถึงระบบเครือข่ายมีการขัดข้องบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน (สุชาวดี ชำมา .2550 สัมภาษณ์) ส่วน จินตนา มีसानู (2550: สัมภาษณ์) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของสำนักงานว่าติดถนนใหญ่ ทำให้มีเสียงรบกวนจากรถยนต์ และมลพิษทางอากาศ รวมถึงฝุ่นละออง ที่เกิดจากท่อไอเสียรถยนต์ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

เป็นอย่างมาก นอกจากนั้นอาคารสถานที่คับแคบ มีเอกสารจำนวนมากทำให้การเก็บรักษาไม่เป็นระเบียบ (วัฒนา จันทรคุปต์. 2550: สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ นิสา ภู่แดง (2550: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงบริเวณภายในสำนักงานที่ระบบระบายอากาศไม่ดีเท่าที่ควร เนื้อที่ในการเก็บเอกสารไม่เพียงพอ และอาคารบางอาคารเป็นอาคารเก่า ไม่มีลิฟท์ บุคลากรต้องเดินขึ้นลงในอาคารที่สูงทุกวัน และที่ทำให้เกิดความลำบากมาก เมื่อมีการขนของเป็นจำนวนมากหรือของขนาดใหญ่ และเมื่อถึงฤดูฝนๆ ตกจะสาดบันได ทำให้เกิดอันตราย เมื่อเดิน ขึ้นลงอาคารเนื่องจากไม่มีกันสาด (จินตนา มีสาธุ. 2550: สัมภาษณ์) ส่วนเรื่องสาธารณูปโภค (นิสา ภู่แดง ; อ้อยจรรยา พลับจีน. 2550: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึง จำนวนห้องน้ำ ห้องส้วมมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ต่อการใช้งาน เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และยังมีปัญหาเรื่องความสะดวก นอกจากนั้นสถานที่โดยรอบไม่กว้างขวางพอที่จะจัดบริเวณมุมพักผ่อน สวนหย่อม ตลอดจนสนามกีฬา ที่สมบูรณ์ให้กับบุคลากร (ประสงค์ เขียวเจริญ ; วัฒนา จันทรคุปต์; และนิสา ภู่แดง. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (นิสา ภู่แดง. 2550: สัมภาษณ์) กล่าวถึง สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานที่อาจให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มากนักในเรื่องการทำงานหัวหน้างานบางคนความเอาใจใส่ในงาน และการพัฒนางานในหน้าที่มีไม่มากเท่าที่ควร และผู้บังคับบัญชา ควรให้การยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเองกับของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (ละมัย บุตรลพ. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าการทำงานภายในองค์กรบุคลากรมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ไม่มีการปรึกษา หรือการวางแผนในการร่วมกันทำงาน บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ (พงศกร หิรัญโรจน์. 2550: สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ นิสา ภู่แดง (2550: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงการทำงานของแต่ละหน่วยงานว่าบุคลากรขาดการประสานงานและความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล (ละมัย บุตรลพ. 2550: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ การดูงานไม่ว่าจะเป็นการดูงานในประเทศ หรือดูงานในต่างประเทศบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเป็นข้าราชการพลเรือน มีโอกาสในการดูงานน้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ เช่นกัน ส่วน ปรีชา แซ่อึ้ง (2550: สัมภาษณ์) กล่าวถึงการให้ความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร ของลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสน้อยในการศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เป็นการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรด้วย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (สืบพงษ์ สมนทอง.2550: สัมภาษณ์) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับน้อยกว่าสายวิชาการ ส่วน บุญวิภา ธนะโชติ (2550: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ นิสา ภู่แดง (2550: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงสวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่ได้รับมีน้อย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และองค์กร การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานจึงคาดว่าจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จึงสนใจศึกษาบรรยากาศการทำงานตามความคิดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. เปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการนำไปพิจารณาปรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงให้บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เอื้ออำนวยต่อการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อันจะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่ปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2550 ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมประชากรทั้งหมด 218 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ จำแนกเป็น

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 หน่วยงาน จำแนกเป็น

1.2.1 กองกลาง

1.2.2 กองคลัง

1.2.3 กองบริหารงานบุคคล

1.2.4 กองนโยบายและแผน

1.2.5 กองพัฒนานักศึกษา

1.2.6 กองประชาสัมพันธ์

1.2.7 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

1.2.8 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 รายได้ จำแนกเป็น

1.3.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน

1.3.2 15,001 - 25,000 บาท/เดือน

1.3.3 มากกว่า 25,000 บาท/เดือน

1.4 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 ปริญญาโทและสูงกว่า

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

1.5.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.5.2 10 – 20 ปี

1.5.3 มากกว่า 20 ปี

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบรรยากาศการทำงานว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ในงานวิจัยนี้ หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

2. **บรรยากาศการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในงานวิจัยนี้ หมายถึง บรรยากาศการทำงาน ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศการทำงาน 5 ด้านดังนี้

2.1 **ด้านความพร้อมทางปัจจัย** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดสิ่งต่างๆ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว เช่นสถานที่ทำงานที่กว้างขวาง สะอาด สวยงาม ปลอดภัย รวมถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอในการใช้งาน ด้วยการได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในแต่ละปี ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมเพียบพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภค อาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ห้องสำนักงาน ห้องรับประทานอาหาร ทางเดินระหว่างอาคาร ห้องสุขา ที่นั่งพักผ่อน ที่จอดรถ ที่มีความสะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดี การยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเอง เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่อง ผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำ กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน ในด้านการประสานงาน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกันในองค์กร ด้วยการถ่ายทอดความรู้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ และหากเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงานก็สามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น การสนับสนุนในการศึกษาต่อ การปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น การส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการให้เข้ารับการอบรม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังมีค่าตอบแทนที่มีได้ เป็นเงินได้แก่ ค่าเช่าเหมาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การจัดให้มีสิทธิออกมทรัพย์ เป็นต้น รวมถึงบริการต่างๆ ที่จัดให้ เช่น บริการตรวจสุขภาพประจำปี และบริการข่าวสารสวัสดิการ เป็นต้น

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในการช่วยสนับสนุนงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ในกรวิจัยนี้ ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 8 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการที่ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในงานวิจัยนี้หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์

5. **มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร** ในการวิจัยนี้หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ โดยเปิดสอนหลักสูตรตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) ไว้ดังนี้คือ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 277) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร ส่วนอรุณ รักรธรรม (2524: 31) ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กร คือ ค่านิยม ทักษะคนดี ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ พสุ เดชะรินทร์ (2550) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) ด้วยการเปรียบเทียบ สภาวะของอากาศภายในองค์กร ว่าองค์กรแต่ละแห่งอาจจะมีสภาวะอากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งอาจจะมีอากาศแจ่มใสอยู่ตลอดเวลา แต่ในองค์กรบางแห่งอาจจะมีแดดครึ้ม และถูกปกคลุมด้วยเมฆฝนตลอดเวลา ส่วนค่านิยมตามหลักวิชาการนั้น บรรยากาศ (Climate) นั้นมักจะหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน และอีกนัยหนึ่ง หมายถึงการรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศ (Climate) ในการทำงาน มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือน ท้องฟ้ามีแดดครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรมีดังนี้คือ

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งไม่ได้หมายถึงโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว โดยรวมถึงความรู้สึกว่าที่ชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโครงสร้าง จะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของทุกคนมีความชัดเจน และจะต่ำถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่สับสนในสิ่งที่ต้องทำและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ และจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสับสนในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึงการที่บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของมาตรฐาน สูงแสดงว่าบุคลากรจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา หรือถ้าอธิบายให้ง่ายก็คือบุคลากรภายในองค์กรมีความต้องการหรืออยากที่จะพัฒนาการทำงานภายในองค์กรให้ดีขึ้น องค์กรบางแห่งบุคลากรในทุกระดับจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แต่ในองค์กรบางแห่งบุคลากรก็จะทำงานไปในลักษณะขอให้ทำไปวันๆ ส่วนการปรับปรุงนั้นจะมีความรู้สึกที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองแต่เป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชามากกว่า

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคลากรสามารถทำงานและรับผิดชอบต่องานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้าของของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจซ้ำถึงการทำงานหรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับของ ความรับผิดชอบ สูงแสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับที่ต่ำ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) บุคลากรมีความรู้สึกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับของ การได้รับการยอมรับ สูงแสดงว่าบุคลากรในองค์กรรู้สึกที่มีความสมดุลระหว่างงานที่ทำได้กับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มกับงานที่ได้ทำลงไป ก็จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะด้านเงินเพียงอย่างเดียว

5. ด้านการสนับสนุน (Support) รวมถึงความรู้สึกที่ไว้วางใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม ระดับของ การสนับสนุน จะสูง ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และรู้สึกว่า จะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีส่วนร่วมหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6. ด้านความไว้วางใจ (Commitment) สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับของ ความไว้วางใจ ที่สูง

แสดงว่าบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรบางแห่งที่ระดับของ ความไว้วางใจ จะสูงและมีความภักดีต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานมาก ซึ่งจะพบได้บ่อยๆ ในสถาบันการศึกษาบาง แห่ง หรือเหล่าทัพบางเหล่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรทั้งหกประการข้างต้นต่างเป็น ประเด็นที่สำคัญและส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังเป็นปัจจัยที่เราสามารถที่จะวัดและบริหารให้ถูกต้องและเหมาะสมได้ เพียงแต่ถ้าเราทราบว่า ปัจจุบันปัจจัยในแต่ละด้านของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ ณ ระดับใด และทราบว่าอะไรคือสิ่งที่ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

สำหรับ กลาเซอร์ (Glaser. 2550) ที่ปรึกษาด้านการบริหาร ให้ความหมายของบรรยากาศ ที่ดีในองค์กรคือ การสร้างศักยภาพและความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กร ด้วย หลักปฏิบัติ 7 ประการ คือ

1. ชุมชน (Community) ผู้นำควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด ซึ่งทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วน ร่วม หรือเกี่ยวข้องในการวางแผน และมีส่วนร่วมในธุรกิจ รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น
2. เคารพความเป็นมนุษย์ (Humanizing) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่เห็นคุณค่าของความ ไม่เหมือนใครและความหลากหลาย และเคารพสติปัญญาของคนแต่ละคน
3. มีความฝัน (Aspiring) ส่งเสริมการใช้จินตนาการของแต่ละคน
4. ช่วยกันนำทาง (Navigating) ขอคำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
5. สร้างสิ่งใหม่ (Generating) ส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมที่นำไปสู่ความก้าวหน้าใหม่ๆ
6. แสดงออก (Expressing) กระตุ้นให้ทุกคนกล้าพูด กล้ารับความเสี่ยง และพัฒนาตัวเอง เพื่อพัฒนาองค์กร
7. การมีสปิริต (Spirit) สร้างบรรยากาศของการเคารพในกันและกัน การช่วยกันสร้าง ความสำเร็จและพัฒนาตัวเอง เพื่อที่ทุกคนจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และก้าวเดินไปข้างหน้า ด้วยกัน ดังนั้นหลักปฏิบัติ 7 การคือสิ่งที่จะช่วยให้อุบัติการณ์สามารถพัฒนาองค์กรได้ เพราะเป็น แนวคิดที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972: 192) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กร คือการดำเนินงานที่บรรลุ ถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามคาดหวังผลของ องค์กร มิได้รวมถึงการเพิ่มผลผลิตแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่รวมถึง การส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ ระหว่างสมาชิก ให้มีเกียรติ ความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญในการปฏิบัติงาน อันเป็นที่สนใจ ในทางบวกที่มีต่อสภาพบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงพิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors; Myers. 1981: 166) ได้เสนอความคิดเห็นของคำว่าบรรยากาศขององค์กร

คือสิ่งที่จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องประกอบด้วย

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีความประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมบูรณ์
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

พอสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายใน รวมถึงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศในองค์กร

บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรจะต้องเห็นถึงความสำคัญบรรยากาศการทำงานในองค์กร หากองค์กรใดมีบรรยากาศที่ดีในองค์กร จะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความรักและสามัคคี เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบข้อบังคับ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545: 11) นอกจากนั้นปิยะพร สร้อยทอง (2544: 24) ได้อธิบายว่าผู้บริหารองค์กรควรจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรของตนเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมบรรยากาศให้เหมาะสมอันจะทำให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วน ลอร์เลส (พรพรรณ คงประสิทธิ์, 2542: 16 – 17; อ้างอิงจาก Lawless, 1979: 32 – 33) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรที่ดี ทำให้การปฏิบัติในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

1. บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเอง มีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน
4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม

5. ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ได้รับการพิจารณาหาเหตุผล
6. การตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก
7. การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงาน กระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง
8. สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกกรณี
9. การมอบหมายงานแก่สมาชิกกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน
10. ผู้บริหารไม่แสดงการใช้อำนาจบังคับในการทำงาน แต่แสดงออกว่าสมาชิกควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างไร
11. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

เดวิส (วิโรจน์ วงศ์ใจ. 2545: 18 -19; อ้างอิงจาก Davis. 1962: 556) ได้กล่าวถึงการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น การให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะแสดงออกถึง ความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาโดยรับมอบหมายงานอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ และเสียสละ ด้วยการปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณและมีประสิทธิผล ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้เสมอ

บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรพอสรุปได้คือการสร้างความรัก ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

ทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

นักการศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน คือ ทฤษฎีของมาสโลว์ (พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541: 15; อ้างอิงจาก Maslow. 1954: 80 – 91) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ลำดับดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในกรณีที่มีมนุษย์

ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองของความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะใช้จูงใจมนุษย์ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ประารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ หรืออาชญากรรม เป็นต้นนอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีบำเหน็จบำนาญอีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากความต้องการในสองขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความต้องการจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความภาคภูมิใจ สถานภาพ และความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากจะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – Actualization Needs) หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จสมประสงค์ความความนึกคิดที่ตนได้นึกฝันไว้ แต่เป็นสิ่งที่ยากจะแสวงหาได้ ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในคนแต่ละคน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory or Motivation – Hygiene Theory)

เฮอส์เบิร์ก (ณัฐยา จิตราพิเนตร. 2545: 14 – 15; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113 – 115) ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรที่ทำให้บุคคลชอบการทำงาน ด้วยการให้ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานจริงๆ หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work – Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยที่ค้ำจุน คือ สิ่งที่เพิ่มหรือส่งเสริมความไม่ยากปฏิบัติงานให้กลับเป็นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Hygiene Factors) มีดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.2 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง (Supervision Technical)
- 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
- 2.5 โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Possibility of Growth)
- 2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare)
- 2.7 สถานะของอาชีพ (Status)
- 2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศในการ ได้แก่ทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริสเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีและปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีความหมายมากขึ้นต่อบุคลากร และสามารถเป็นแนวทางในให้ผู้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ตลอดจนช่วยให้สามารถใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาที่เกิดจากบุคลากร

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

การศึกษาบรรยากาศในการทำงานมีนักวิชาการได้ศึกษาและแบ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ในการศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่เมื่อศึกษาและพิจารณาแล้วพบว่ามีความเกี่ยวข้องกันในด้านเนื้อหา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดการศึกษาบรรยากาศในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย

ความพร้อมทางปัจจัย เป็นการช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว ความสะดวกในการทำงาน เช่นสถานที่ทำงานที่กว้างขวาง สะอาด สวยงาม ปลอดภัย รวมถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอในการใช้งาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ติดตั้ง และ เพียบพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภค ตลอดจนถึงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ

บุคลากร เช่น ห้องสำนักงาน ห้องรับประทานอาหาร ทางเดินระหว่างอาคาร ห้องสุขา ที่นั่งพักผ่อน ที่จอดรถ จะต้องมีความสะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัยกับบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2543: 37) ได้ให้ความหมายของคำว่าความพร้อมทางปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ได้แก่ความพร้อมทางด้านเงินทุน อาคาร สถานที่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมถึงความพร้อมทางด้านนโยบาย และสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนประทวน สมบูรณ์ (2540: 53 – 54) กล่าวถึงความพร้อมทางปัจจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อำนวยความสะดวก และให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการ ออกแบบและการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ การเก็บวัสดุและเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ก่อให้เกิดบริการต่างๆ อันจำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ซึ่งสภาพการทำงานที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง ลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นการจัดสภาพการ ปฏิบัติงานที่ดีคือ การอำนวยความสะดวกต่อการทำงานในองค์กร ด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องดับเพลิง เครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น
3. การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ และสถานที่ให้เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน ขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมกับงานและผู้ใช้ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ผู้ใช้
4. แสงสว่าง มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาก หากแสงสว่างไม่เพียงพอจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นงานไม่ชัดเจน อาจทำให้งานเกิดความผิดพลาด หรือเกิดอันตรายได้
5. ในการปฏิบัติงานหากมีเสียงรบกวนอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถควบคุมสติและ ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตด้วย
6. เครื่องสุขภัณฑ์ ในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีห้องน้ำ ห้องส้วม เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการจัดบริการน้ำสะอาดไว้ดื่มอย่าง เพียงพอ เพื่อให้เกิดสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

การศึกษางานวิจัยของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 17 – 18) เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าในด้านความพร้อมทางปัจจัยการดำเนินงานในองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4 ประเภท ได้แก่ 1. คน 2. งบประมาณ 3. วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และ 4. วัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ควรจัดหาให้เพียงพอแก่การใช้งานในองค์กร เพื่อความรวดเร็วในงาน รวมถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองในสิ่งดังกล่าวได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในทางตรงกันข้ามเช่นกัน นอกจากวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีสภาพที่ใช้งานได้เหมาะสม ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้งานวิจัยของ วลัยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539: 94) ได้ศึกษาในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะในด้านความพร้อมทางด้านปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและงานวิจัยพอสรุปได้ว่า ความพร้อมทางปัจจัย เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรจัดหา ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงอาคาร สถานที่ที่เหมาะสม ให้ความสะดวก และให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพการทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่อง ผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็จะร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ จากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมพร สุทัศนีย์ (2548: 425) กล่าวว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ สติปัญญาความต้องการทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้นการรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม

ส่วนสมชาย ศรีธีระวิโรจน์ นิยม สวัสดิ์ และชัยวิทย์ จิตเมตตา (2536: 217 - 218) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี มีดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามความถนัดและความสามารถ
3. ผู้บังคับบัญชาสมควรยกย่อง ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จ
4. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อข้องใจ เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน
6. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหา
7. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมปฏิบัติงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ ให้ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และแนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
8. ผู้บังคับบัญชาควรมีการร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีอันดีระหว่างองค์กร
9. ผู้บังคับบัญชาพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ปัญหาทางวิชาการ ด้านอาชีพ และปัญหาส่วนตัว

นอกจากนี้ ฟิลแมน (อาทธร สังขสมิต. 2546: 20 ; อ้างอิงจาก Falman. 1988 : 297) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับงานขององค์กรพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญกับการผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างศรัทธา และสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานหลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงาน คือ การหาแนวทางให้บุคลากรมีความศรัทธาในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ความยกย่องนับถือในสังคม นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการบริหารด้วยการให้กำลังใจจะทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น

สำหรับ บอริวีสท์ (ธารทิพย์ ศุขสายชล. 2546: 21; อ้างอิงจาก Borquist. 1987: 260) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของงานและความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร นอกจากนี้งานวิจัยของไวโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 74) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่าข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะรองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพยายามรักษาผลประโยชน์นี้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนในรายชื่อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตั้งใจร่วมฟังปัญหาและหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากเอกสารและงานวิจัยพอสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดี การยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเอง เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่องผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำ กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานงาน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน ในองค์กรด้วยการถ่ายทอดความรู้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ และหากเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นกำลังใจได้เป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่ร่วมงานและมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากก็น้อย ในการทำงานร่วมกันจะต้องประสานงานและร่วมมือกันอยู่เสมอ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีดังนี้คือ

1. แสดงความคุ้นเคย และไว้เนื้อเชื่อใจ
2. ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็น
3. เป็นผู้ให้ตามโอกาสอันควร
4. มีความจริงใจต่อกัน
5. ช่วยเหลือเมื่อเพื่อนมีเรื่องเดือดร้อน
6. พบปะสังสรรค์เมื่อมีโอกาสอันควร
7. ไม่นินทาว่าร้ายเพื่อนไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง
8. เก็บความลับของเพื่อนได้ดี
9. มีความสุขุมรอบคอบ และอดทน
10. มีเจตคติเป็นประชาธิปไตย
11. มีใจกว้างขวาง
12. มีความเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ
13. ยกย่องชมเชยเพื่อนในโอกาสอันควร

14. ยอมรับและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน
15. ไม่ก่อศัตรูและสร้างปัญหาขัดแย้ง
16. ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นแก่เพื่อนตามโอกาส
17. ร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนในการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 64) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ส่วน พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 71) ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนะเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ วลัยลิก สวัสดิ์ดิณฺฑุช (2539:90) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

นอกจากนี้ อารีย์ ไชยมงคล (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพฯ พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของ ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545:67) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของพนักงานภายในบริษัท ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการติดต่อการประสานงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน การเป็นกันเอง ความจริงใจต่อกันในเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน ความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล

ความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การได้รับความสนับสนุนในการศึกษาต่อ ได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการเข้ารับการอบรม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนให้บุคลากร จัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

วรรณารถ แสงมณี (2547: 6-15) ให้ความหมายของคำว่าความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล คือการพัฒนาบุคลากร เช่นการศึกษา การฝึกอบรม และการสัมมนา ให้เกิดการเรียนรู้ และนำมา พัฒนาการทำงาน เพื่อมุ่งไม่สู่ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ส่งผลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ วิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 7) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่าข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามีขวัญและกำลังใจมีความคิดเห็นใน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 65) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าใน ฐานะและตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับงานวิจัยของ ธารทิพย์ สุขสายชล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล อินเทอร์เน็ตชั้นนำ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ดีเอสแอล อินเทอร์เน็ตชั้นนำ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ในขณะที่ ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษา เฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเธอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) พบว่าความก้าวหน้ามีผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้มีความชัดเจน โดย พิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

จากเอกสารและงานวิจัยพอสรุปได้ว่าความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล คือ การที่องค์กร สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ การดูงาน และการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้กับบุคลากร ซึ่งบุคลากรจะนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามานั้น มาสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง และองค์กร

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังมีค่าตอบแทนที่มีได้เป็นเงินได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือว่ามีสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน รวมถึงความสะดวกสบายในสถานที่ในมหาวิทยาลัยฯ เช่น ห้องรับประทานอาหาร ที่มีที่นั่งที่สะอาด สะดวกสบาย อาหารสะอาดถูกสุขลักษณะมีราคาและปริมาณพอเหมาะ และมีบริการตรวจสุขภาพประจำปี บริการข่าวสารสวัสดิการ และยังสามารถหยุดงานได้ในวันหยุดประจำ และวันสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถหยุดได้ตามระเบียบการลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 267) กล่าวว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการหมายถึงเงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตของตน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือว่ามีสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งรัชชัย สันติวงษ์ (2539: 261 – 262) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรนั้น คือมุ่งที่จะพยายามสร้างระบบความเป็นธรรมแก่ฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดึงดูดใ้บุคลากรสนใจในการทำงานและจูงใจใ้บุคลากรทำงานด้วยดี เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร 7 ประการคือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายตามลำดับขั้นตามข้อกำหนดและตามระเบียบ
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการจ่ายยึดหลักความเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความสามารถ และความรู้
3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึงการพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร และการจ่ายที่ตอบสนองความพอใจได้
6. การจ่ายต้องสามารถจูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึงการจ่ายจะต้องมีกลไกสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย การกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

7. เป็นที่ยอมรับของบุคลากร (Acceptable to the Employee) หมายถึง บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน และรู้สึกว่ระบบการจ่ายเป็นระบบที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรด้วย

เสนาะ ตีแยว, สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข และ นิยะดา ชุณหวงค์ (2527: 176 – 177) ได้กล่าวถึงคำว่าค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การจ่าย (Pay) เงิน (Money) ให้กับบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ค่าจ้างคำนวณจากเวลา เช่น จ่ายเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือ คำนวณจากจำนวนชิ้นของงานที่ทำ
2. เงินเดือน (Salaries) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้เป็นตัวเงิน เหมือนกับค่าจ้าง แต่จ่ายเหมาให้เป็นรายเดือน หรือรายปี ไม่ได้คิดต่อหน่วยเวลาทำงาน หรือต่อหน่วยที่ผลิต
3. โบนัส (Bonus) เป็นค่าตอบแทนพิเศษ มี 2 แบบ คือ โบนัสที่ให้ในการที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Production bonus) นับเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ หรือโบนัสที่ให้ในโอกาสพิเศษ โดยไม่มีข้อผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนอนวัช ธีรประสาธน์ (2532: 15 – 18) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ให้แก่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี สวัสดิการสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย
 2. สวัสดิการของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ
 3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ
1. สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการทั่วไปที่ข้าราชการทุกคนมีสิทธิได้รับ ได้แก่
 - 1.1 สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝดคนที่ 3 ด้วย โดยได้รับเดือน 50 บาท ต่อ 1 คน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจการปกครองของตน และบุตรซึ่งมีอายุเกิน 18 ปีบริบูรณ์ หรือ บุตรที่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส
 - 1.2 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ข้าราชการรวมทั้งบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรซึ่งชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

1.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝดด้วย บุตรต้องอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ในกรณีที่มียุตรคนหนึ่งตายลงก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ให้นำบุตรคนลำดับถัดไปแทน

1.4 เงินเบี้ยกัณฑ์การ จ่ายสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในท้องที่กัณฑ์การ และโรงเรียนกัณฑ์การ ซึ่งได้แก่ ท้องถิ่นที่คมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์หรือรถยนต์โดยสารไปมาตลอดปี มีโรคภัยเจ็บชุกชุม โดยให้ได้รับสวัสดิการนี้ได้ ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือค่าจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 200 บาท

1.5 เงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ ทางราชการให้ข้าราชการมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2527

2. สวัสดิการของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ.2530 กำหนดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การออมทรัพย์
- 2.2 การเคหสงเคราะห์
- 2.3 การให้กู้ยืม
- 2.4 การสงเคราะห์ข้าราชการ
- 2.5 การฌาปนกิจ
- 2.6 การกีฬาและนันทนาการ
- 2.7 ร้านสวัสดิการ
- 2.8 กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

สวัสดิการดังกล่าวเป็นสวัสดิการที่องค์กรต้นสังกัด จะต้องดำเนินการจัดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องดำเนินการให้มีสวัสดิการทุกประเภทในขณะเดียวกัน ส่วนจะดำเนินการจัดให้มีประเภทใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการเห็นสมควรจะจัดตามกำลังความสามารถของส่วนราชการนั้น ๆ

3. สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการ สวัสดิการในลักษณะนี้มีทั้งประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ และออกจากราชการแล้ว

3.1 การลา ข้าราชการสามารถลาได้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. 2520 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 ได้แบ่งการลาออกเป็น 8 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภักส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการระดมพลรักการทดลองความพร้อม หรือเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร การลาไปศึกษา การอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย การลาไปต่างประเทศ สำหรับ

ข้าราชการในสถานศึกษามีการลาได้ 7 ประเภท ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2527 คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การลาไปต่างประเทศ

3.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบแก่ประเทศชาติ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กระทรวงเจ้าสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 เงินช่วยเหลือค่าจัดการศพ ข้าราชการที่เสียชีวิตระหว่างรับราชการ หรือผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทางราชการจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพตามอัตราที่ทางราชการกำหนด คือ ข้าราชการจ่าย 3 เท่าของเงินเดือน และผู้รับบำนาญจะจ่าย 1 เท่าของเงินเดือน

3.4 เงินทำขวัญราชการและลูกจ้าง ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยจนพิการสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เพราะเหตุปฏิบัติราชการหรือถูกประทุษร้าย เพราะกระทำตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการได้ โดยได้รับเงินทำขวัญตามอัตราที่ทางราชการกำหนด

3.5 เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้เมื่อพ้นจากราชการแล้ว บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่ทางราชการจ่ายให้เป็นรายเดือน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545 : 68) เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) พบว่าสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ชุมพล เตมีศักดิ์ (2530: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอำเภอในเขตการศึกษา 7 และ 8 จำแนกตามตัวแปรอายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สังกัด พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านรายได้ และเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตตย์ (2541: 68) ที่ศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้อาทร สังขสมิท (2546: 72) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น พบว่าพนักงานสายวิชาชีพอื่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีทัศนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 72) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนะในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกือบ อยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและผลงานวิจัยพอสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการได้แก่ ค่าจ้าง หรือเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงานตามระเบียบเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน สวัสดิการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพเป็นหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินเบี้ยกัณฑ์ดาร์ เงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ และรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ การลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เงินช่วยเหลือค่าจัดการศพ เงินทำขวัญราชการและลูกจ้าง เงินบำเหน็จบำนาญ จากสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเริ่มก่อตั้งจาก “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” และในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก คือจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี มีภารกิจในการทำวิจัยสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สถาบันฯ ได้มีการพัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ และคุณธรรม เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยโปรดเกล้าฯ พระนามจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ดำเนินการประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 122 ตอนที่ 6 ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ตรงกับวันอังคารขึ้น 9 ค่ำ เดือน 2 และมีผลให้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ให้บังคับตั้งแต่วันพุธที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป ยังความปลาบปลื้มปิติ

และสำนักในพระมหากษัตริย์คุณในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่มีต่อคณะผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง ดังนี้คือ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. 2548: ออนไลน์)

- | | |
|--|--|
| 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | 6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา |
| 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ | 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |
| 3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | 8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ |
| 4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน |
| 5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัย 1 ใน 9 แห่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 399 ถ.สามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ โดยเปิดสอนหลักสูตรตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งที่ตั้งของคณะต่าง ๆ มีดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

สถานที่ตั้ง เลขที่ 399 ถนนสามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
คณะบริหารธุรกิจ และ คณะศิลปศาสตร์

สถานที่ตั้ง เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงจตุจักร เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
คณะวิศวกรรมศาสตร์ และ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถานที่ตั้ง เลขที่ 1381 ถนนพินิจสงคราม บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ และ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

สถานที่ตั้ง เลขที่ 168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

สถานที่ตั้ง เลขที่ 517 ถนนนครสวรรค์ แขวงจตุจักร เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพระดับสากล บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่อาชีพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สู่อุตสาหกรรมและการบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ
3. ให้บริการงานวิชาการและการศึกษาที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระ และพัฒนาอาชีพสู่การแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1. ให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาสากล เป็นที่พึ่งของสังคมทั้งในและต่างประเทศที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจสัมพันธ์สู่นานาชาติ และผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ และมีศักยภาพในการสร้างงานอาชีพที่สามารถแข่งขันได้
3. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย นอกจากหน่วยงานที่ดำเนินการทางด้านการศึกษาการสอนแล้ว ยังมีหน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความเจริญ และความมั่นคงให้กับองค์กร ซึ่งหน่วยงานสนับสนุนวิชาการดังกล่าวมีบุคลากรที่ จำแนกเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้คือ กองกลาง จำนวน 32 คน กองคลัง จำนวน 39 คน กองบริหารงานบุคคล จำนวน 24 คน กองนโยบายและแผน จำนวน 28 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 12 คน กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 8 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 30 คน และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 45 คน รวมประชากรทั้งหมด 218 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2550: 4) ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|--|
| 1. กองกลาง | 5. กองพัฒนานักศึกษา |
| 2. กองคลัง | 6. กองประชาสัมพันธ์ |
| 3. กองบริหารงานบุคคล | 7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| 4. กองนโยบายและแผน | 8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
- โดยแต่ละหน่วยงานมีภารกิจดังต่อไปนี้

1. กองกลาง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการ รับ-ส่งหนังสือ เก็บรักษา เอกสาร ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารต่าง ๆ ควบคุมงานยานพาหนะของมหาวิทยาลัยฯ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัยฯ

2. กองคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัสดุ ทำปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาพัสดุและครุภัณฑ์ จัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายพัสดุ ซ่อมบำรุง รักษาวัสดุครุภัณฑ์ของมหาวิทยาลัยฯ รวมถึงงานการเงินที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงิน งบประมาณ การบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ บริหารกองทุนต่างๆ เงินบริจาค และเงินของโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้น ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

3. กองบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคลากร ในการรับสมัครสอบแข่งขัน การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ ปรับวุฒิ ขอกำหนดตำแหน่ง โอนย้าย ลาออก เก็บบันทึก รวบรวมสถิติเกี่ยวกับประวัติราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของหน่วยงาน การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และลาประเภทต่างๆ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก

4. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานโครงการทั้งในส่วนที่เป็นแผนงาน โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษา จัดทำงบประมาณ ติดตามและประเมินผลการจ่ายเงินงบประมาณ รวบรวมและจำแนกข้อมูลสำหรับใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อใช้พยากรณ์ เตรียมการ หรือขยายงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ วางแผนและพัฒนาด้านบุคลากรทั้งระยะยาว และระยะสั้น และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก

5. กองพัฒนานักศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษา ดูแลการจัดกิจกรรมของนักศึกษา เช่น การเบิกจ่าย การขอเงินทุนการศึกษา เงินทุนกู้ยืม การให้บริการแนะแนวการศึกษาต่อ ตลอดจนบริการจัดหางานในช่วงที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก

6. กองประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การโฆษณาประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลทั่วไป และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก

7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการ การศึกษา การค้นคว้าแก่อาจารย์ และข้าราชการ เป็นศูนย์กลางการศึกษาของมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับด้านพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการศึกษาของหลักสูตร และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก รวมถึง รับผิดชอบเกี่ยวกับบริการนักศึกษาในเรื่อง การรับนักศึกษาใหม่ รับมอบตัวและขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา ทำบัตรประจำตัวนักศึกษา การลงทะเบียนเรียน จัดทำปฏิทินการศึกษา จัดทำใบรายงานผลการศึกษา การขออนุมัติปริญญา การขึ้นทะเบียนเพื่อรับ

ปริญญาบัตร จัดทำสถิติจำนวนนักศึกษาเข้า สถิติเกี่ยวกับผลการศึกษา สถิติการลา การย้ายโอน และการพ้นสภาพของนักศึกษา รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและ ภายนอก

8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานหอสมุด ของมหาวิทยาลัย ดูแลระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัยฯ จัดทำ Website ของมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจน Website ของหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

จากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน สรุปได้ว่า องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนก็ตาม หากองค์กรต้องการมีความเจริญก้าวหน้า ควรที่จะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้าน ความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมี อิทธิพลสำคัญต่อการทำงานและผลการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาบรรยากาศ การทำงานที่ดี อันจะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจกันในระหว่างบุคลากร รวมถึง การปฏิบัติด้วยความรัก และเต็มใจให้กับองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย กองกลาง จำนวน 32 คน กองคลัง จำนวน 39 คน กองบริหารงานบุคคล จำนวน 24 คน กองนโยบายและแผน จำนวน 28 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 12 คน กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 8 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 30 คน และ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 45 คน รวมประชากรทั้งหมด 218 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำนวน 218 คน จากหน่วยงานต่าง ๆ ใน 6 กอง และ 2 สำนักของมหาวิทยาลัย โดยในการวิจัยนี้ได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยาการในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยาการการทำงาน
2. ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบรรยาการในการทำงานในองค์การของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 89-99) วันทนา พุ่มพวง (2549: 81-87) และ อาทร สังขสมิต (2546: 86-93) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย (ข้อที่ 1 - 22) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (ข้อที่ 23 - 41) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ข้อที่ 42 - 62) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล (ข้อที่ 63 - 74) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อที่ 75 - 87) รวมจำนวนทั้งหมด 87 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความถูกต้องด้านภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปทดสอบใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 50 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 27 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบที (t-test) คัดเลือกคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ไว้เป็นข้อคำถามในการวิจัย (ภาคผนวก ค)

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984: 169) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 (ภาคผนวก ง)

7. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ก่อนนำไปใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้วิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการต่อบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ในด้าน 5 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความพร้อมทางปัจจัย (ข้อที่ 1 - 16) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (ข้อที่ 17 - 27) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ข้อที่ 28 - 41) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล (ข้อที่ 42 - 51) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อที่ 52 - 60) แบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก
3	คะแนน หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานว่าอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานว่าอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานว่าอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานว่าอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการวิชาการต่อบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์

ในด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขออนุญาตให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม

2. ติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปดำเนินการแจกกลุ่มเป้าหมายและรับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 218 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 218 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้านโดยจำแนกตามเพศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบที สำหรับตัวแปรหน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981: 190 – 299) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 หาค่าเฉลี่ย (Ferguson. 1981: 49)
 - 1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1981: 68)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมฤทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 169)
 - 2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ โดยใช้ทดสอบที
 - 3.2 การทดสอบสมมติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม คือ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Ferguson. 1981: 190 – 299) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบที สำหรับตัวแปร หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	31.65
หญิง	149	68.35
รวม	218	100.00
2. หน่วยงาน		
กองกลาง	32	14.68
กองคลัง	39	17.89
กองบริหารงานบุคคล	24	11.01
กองนโยบายและแผน	28	12.84
กองพัฒนานักศึกษา	12	5.51
กองประชาสัมพันธ์	8	3.67
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	30	13.76
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	45	20.64
รวม	218	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3 รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน	125	57.34
15,001 – 25,000 บาท/เดือน	68	31.19
มากกว่า 25,000 บาท/เดือน	25	11.47
รวม	218	100.00
4 วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	10.55
ปริญญาตรี	164	75.23
ปริญญาโทและสูงกว่า	31	14.22
รวม	218	100.00
5 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น		
น้อยกว่า 10 ปี	103	47.25
10 – 20 ปี	46	21.10
มากกว่า 20 ปี	69	31.65
รวม	218	100.00

จากตาราง 1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิงจำนวน 149 คน (ร้อยละ 68.35) และมีบุคลากรเพศชายจำนวน 69 คน (ร้อยละ 31.65)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ใน กองกลาง จำนวน 32 คน (ร้อยละ 14.68) กองคลัง จำนวน 39 คน (ร้อยละ 17.89) กองบริหารงานบุคคล จำนวน 24 คน (ร้อยละ 11.01) กองนโยบายและแผน จำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.84) กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 12 คน (ร้อยละ 5.51) กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.67) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 30 คน (ร้อยละ 13.76) และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 20.64)

นอกจากนั้นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน จำนวน 125 คน (ร้อยละ 57.34) และมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท /เดือน จำนวน 68 คน (ร้อยละ 31.19) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท /เดือน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.47)

ในส่วนของระดับการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 10.55) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน (ร้อยละ 75.23) และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า จำนวน 31 คน (ร้อยละ 14.22)

สำหรับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน (ร้อยละ 47.25) มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -20 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 21.10) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 31.65)

ตอนที่ 2 การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน

บรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์	n = 218		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย	3.11	0.60	ปานกลาง
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.55	0.74	ดี
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.65	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล	3.66	0.66	ดี
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.09	0.63	ปานกลาง
รวม	3.42	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงาน ว่าอยู่ในระดับดีในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.74) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.65) และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.66) ส่วนด้านความพร้อมทางปัจจัย (\bar{X} = 3.11, S.D. = 0.60) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.63) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เทเวศร์ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นรายชื่อ

บรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีบริการด้านสาธารณูปโภคที่เหมาะสม	4.07	0.79	ดี
2. มหาวิทยาลัยของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมไปมาสะดวก	4.27	0.79	ดี
3. มหาวิทยาลัยมีขนาดและเนื้อที่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยเพียงพอสำหรับการก่อสร้างอาคารที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ	2.47	0.94	ควรปรับปรุง
4. การจัดตั้งอาคารตามบริเวณต่าง ๆ เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน	2.79	0.92	ปานกลาง
5. บริเวณมหาวิทยาลัยโดยรวม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	2.99	0.87	ปานกลาง
6. ทางเดินระหว่างอาคารมีความสะดวกและปลอดภัย	3.02	0.90	ปานกลาง
7. บริเวณที่จอดรถเพียงพอกับบุคลากรของหน่วยงาน	1.83	0.93	ควรปรับปรุง
8. ห้องทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมกับการทำงาน	2.89	0.96	ปานกลาง
9. บริเวณรับประทานอาหารสะอาดถูกสุขอนามัย	2.76	0.89	ปานกลาง
10. ห้องน้ำห้องสุขาในหน่วยงานสะอาดถูกอนามัย	3.12	0.89	ปานกลาง
11. ขณะทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.19	0.98	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	3.28	0.86	ปานกลาง
13. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีสภาพการใช้งานได้ดี	3.39	0.79	ปานกลาง
14. การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและคล่องตัว	3.54	0.92	ดี
15. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.00	0.91	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

บรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
16. การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่าง หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความสะดวกรวดเร็ว	3.09	0.89	ปานกลาง
รวม	3.11	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความพร้อมทางปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานส่วนใหญ่ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีบริเวณด้านสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ข้อ 2 มหาวิทยาลัยของตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมไป-มาสะดวก และข้อ 14 การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารในหน่วยงานมีความสะดวกและคล่องตัว บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าอยู่ในระดับดี ส่วนข้อ 3 มหาวิทยาลัยมีขนาดและเนื้อที่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยเพียงพอสำหรับการก่อสร้างอาคารที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ กับข้อ 7 บริเวณที่จอดรถเพียงพอ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นรายชื่อ

บรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.45	0.96	ปานกลาง
18. การมอบหมายงานต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	0.90	ดี
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า	3.53	0.92	ดี
20. ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของท่าน	3.59	0.79	ดี
21. ผู้บังคับบัญชาอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการทำงาน	3.66	0.88	ดี
22. เมื่องานที่ท่านทำบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน	3.75	0.71	ดี
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	1.00	ดี
24. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48	0.98	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการระบายความในใจ	3.57	0.85	ดี
26. แม้เป็นเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ	3.44	0.87	ปานกลาง
27. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.57	0.78	ดี
รวม	3.55	0.74	ดี

จากตาราง 4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เทเวศร์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นข้อ 17 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน

ข้อ 24 ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อ 26 แม้เป็นเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นรายชื่อ

บรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
28. เพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร	3.85	0.80	ดี
29. การติดต่องานระหว่างเพื่อนร่วมงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น	3.81	0.72	ดี
30. มีความรักษาสამัคคีเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.86	ดี
31. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ	3.72	0.78	ดี
32. เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนจะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	3.84	0.81	ดี
33. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นคนที่น่าเชื่อถือ	3.74	0.77	ดี
34. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่าน	3.77	0.72	ดี
35. เมื่อมีเวลาว่างท่านและเพื่อนร่วมงานจะทำกิจกรรมร่วมกัน	3.35	1.05	ปานกลาง
36. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกัน	3.63	0.82	ดี
37. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกัน	3.58	0.92	ดี
38. ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง	3.66	0.77	ดี
39. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.02	0.65	ดี
40. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.70	0.78	ดี
41. โดยรวมท่านปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	3.85	0.78	ดี
รวม	3.73	0.65	ดี

จากตาราง 5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ว่าอยู่ในระดับดี ยกเว้นข้อ 35 เมื่อมีเวลาว่างทำานและเพื่อนร่วมงานจะทำกิจกรรมร่วมกัน บุคลากรมีความคิดเห็นว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นรายข้อ

บรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
42. หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ	3.74	0.85	ดี
43. เมื่อจบการศึกษาต่อ ท่านมีโอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	3.51	1.01	ดี
44. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	3.79	0.85	ดี
45. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง	3.62	0.95	ดี
46. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความถนัด	3.61	0.80	ดี
47. ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.73	0.88	ดี
48. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.47	0.89	ปานกลาง
49. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.50	0.86	ดี
50. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.68	ดี
51. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถใช้ความรู้และความสามารถ	3.78	0.74	ดี
รวม	3.66	0.66	ดี

จากตาราง 6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล ว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นข้อ 48 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นรายข้อ

บรรยากาศการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
52. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	2.97	0.90	ปานกลาง
53. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยสมทบให้มีความเหมาะสม	2.37	0.99	ควรปรับปรุง
54. มหาวิทยาลัยแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร	2.83	1.01	ปานกลาง
55. ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	2.52	1.03	ปานกลาง
56. ราคาอาหารเมื่อเทียบกับปริมาณของอาหารที่จำหน่าย ณ โรงอาหารมีความเหมาะสม	3.16	1.01	ปานกลาง
57. ค่าตอบแทนล่วงเวลามีอัตราเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.90	1.03	ปานกลาง
58. ท่านมีโอกาสหยุดงานได้ตามระเบียบการลา	3.66	0.88	ดี
59. ท่านสามารถหยุดงานได้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันสำคัญต่าง ๆ	3.86	0.78	ดี
60. ท่านพอใจในบริการตรวจสุขภาพประจำปี	3.52	1.06	ดี
รวม	3.09	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 7 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 58 ท่านมีโอกาสหยุดงานได้ตามระเบียบการลา ข้อ 59 ท่านสามารถหยุดงานได้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันสำคัญต่าง ๆ และข้อ 60 ท่านพอใจในบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับดี ส่วนข้อ 53 เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มหาวิทยาลัยสมทบให้มีความเหมาะสม บุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบที ส่วนตัวแปรหน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ

บรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์	เพศ				t	p
	ชาย(n=69)		หญิง(n=149)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย	3.15	0.62	3.08	0.59	0.86	0.77
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.68	0.76	3.49	0.72	1.77	0.97
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.57	3.72	0.68	0.34	0.12
4. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล	3.78	0.68	3.60	0.64	1.84	0.80
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.18	0.63	3.04	0.61	1.62	0.63
รวม	3.50	0.52	3.38	0.49	1.56	0.86

จากตาราง 8 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านความพร้อมทางปัจจัย					
ระหว่างกลุ่ม	7	6.66	0.95	2.79	0.008
ภายในกลุ่ม	210	71.65	0.34		
รวม	217	78.32			
2.ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	7	8.62	1.23	2.34	0.025
ภายในกลุ่ม	210	110.4	0.52		
รวม	217	119.03			
3.ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.81	0.25	0.61	0.746
ภายในกลุ่ม	210	89.26	0.42		
รวม	217	91.08			
4.ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.05	0.29	0.67	0.693
ภายในกลุ่ม	210	91.49	0.43		
รวม	217	93.55			
5.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	7	9.47	1.35	3.70	0.001
ภายในกลุ่ม	210	75.39	0.35		
รวม	217	84.86			

ตาราง 9 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	7	2.89	0.41	1.67	0.115
ภายในกลุ่ม	210	51.72	0.24		
รวม	217	54.61			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เซฟเฟ่ ปรากฏผลดัง ตาราง 10 ,11 และ 12

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความพร้อมทางปัจจัย จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

หน่วยงาน		กองกลาง	กองคลัง	กองบริหารงานบุคคล	กองนโยบายและแผน	กองพัฒนานักศึกษา	กองประชาสัมพันธ์	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	\bar{X}	3.14	3.31	3.00	2.76	2.91	3.46	3.10	3.13
กองกลาง	3.14								
กองคลัง	3.31				*				
กองบริหารงานบุคคล	3.00								
กองนโยบายและแผน	2.76								
กองพัฒนานักศึกษา	2.91								
กองประชาสัมพันธ์	3.46					*			
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.10								
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	3.13								
สารสนเทศ									

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความพร้อมทางปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดหน่วยงานกองคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองนโยบายและแผน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกองประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนกองพัฒนานักศึกษา

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

หน่วยงาน	\bar{X}	กองกลาง	กองคลัง	กองบริหารงานบุคคล	กองนโยบายและแผน	กองพัฒนานักศึกษา	กองประชาสัมพันธ์	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
กองกลาง	3.51								
กองคลัง	3.82								
กองบริหารงานบุคคล	3.40								
กองนโยบายและแผน	3.54								
กองพัฒนานักศึกษา	3.15								
กองประชาสัมพันธ์	4.14					*			
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.45								
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	3.49								
สารสนเทศ									

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรสังกัดกองประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับบุคลากร สังกัดกองพัฒนานักศึกษา ส่วนคนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	กองกลาง	กองคลัง	กองบริหารงานบุคคล	กองนโยบายและแผน	กองพัฒนานักศึกษา	กองประชาสัมพันธ์	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	\bar{X}	3.20	3.18	3.12	2.94	3.12	3.61	3.27	2.76
กองกลาง	3.20								
กองคลัง	3.18								
กองบริหารงานบุคคล	3.12								
กองนโยบายและแผน	2.94								
กองพัฒนานักศึกษา	3.12								
กองประชาสัมพันธ์	3.61								
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.27								
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.76						*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรสังกัดกองประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกับบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร
รายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านความพร้อมทางปัจจัย					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	0.88	2.48	0.08
ภายในกลุ่ม	215	76.55	0.35		
รวม	217	78.31			
2.ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.78	0.45
ภายในกลุ่ม	215	118.17	0.54		
รวม	217	119.03			
3.ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.02	1.01	2.11	0.12
ภายในกลุ่ม	215	102.88	0.47		
รวม	217	104.90			
4.ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.41	0.32
ภายในกลุ่ม	215	92.57	0.43		
รวม	217	93.55			
5.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.79	0.45
ภายในกลุ่ม	215	84.24	0.39		
รวม	217	84.86			
ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.52	0.59
ภายในกลุ่ม	215	54.34	0.25		
รวม	217	54.61			

จากตาราง 13 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
บรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร
วุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านความพร้อมทางปัจจัย					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.25	0.774
ภายในกลุ่ม	215	78.13	0.36		
รวม	217	78.32			
2.ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.06	0.346
ภายในกลุ่ม	215	117.86	0.54		
รวม	217	119.03			
3.ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	0.89	0.408
ภายในกลุ่ม	215	90.33	0.42		
รวม	217	91.08			
4.ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.05	1.52	3.62	0.028
ภายในกลุ่ม	215	90.50	0.42		
รวม	217	93.55			
5.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	1.28	0.278
ภายในกลุ่ม	215	83.86	0.39		
รวม	217	84.86			

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	1.64	0.195
ภายในกลุ่ม	215	53.79	0.25		
รวม	217	54.61			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดัง ตาราง 15 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและสูงกว่า
\bar{X}	3.60	3.70	3.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	*	
ปริญญาตรี	3.70		*
ปริญญาโทและสูงกว่า	3.94		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 16 การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร
ประสพการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	0.99	2.81	0.062
ภายในกลุ่ม	215	76.32	0.35		
รวม	217	78.32			
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	0.68	1.24	0.290
ภายในกลุ่ม	215	117.67	0.54		
รวม	217	119.03			
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.70	1.69	0.185
ภายในกลุ่ม	215	89.67	0.41		
รวม	217	91.08			
4. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนานบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	0.88	2.07	0.128
ภายในกลุ่ม	215	91.78	0.42		
รวม	217	93.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	0.73	0.481
ภายในกลุ่ม	215	84.29	0.39		
รวม	217	84.86			
ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.64	0.525
ภายในกลุ่ม	215	54.28	0.25		
รวม	217	54.61			

จากตาราง 16 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอประกอบกราฟปิรามิด

ตาราง 17 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ในแต่ละด้าน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์	ความถี่ f
1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย	
ปัญหา	
- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่ทำงานคับแคบ แออัด รวมถึงจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอกับการทำงาน	6
ข้อเสนอแนะ	
- ควรจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ เพื่อนำมาดำเนินการ ในการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และปรับปรุงและก่อสร้าง อาคารสถานที่ ให้เหมาะสมกับการทำงาน ตลอดจน จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ กับปริมาณงานที่มีอยู่	5
2. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	
ปัญหา	
- บุคลากรขาดความสามัคคี ขาดน้ำใจในการทำงาน เพื่อส่วนรวม	7
ข้อเสนอแนะ	
- จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสายสัมพันธ์	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์	ความถี่ f
3. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล	
ปัญหา	
- บุคลากรที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อจบการศึกษาแล้ว ไม่สามารถ ปรับตำแหน่ง และเงินเดือนได้	4
- ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเปิดการอบรมความรู้ต่าง ๆ	3
ข้อเสนอแนะ	
- จัดโครงการทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร	5
- จัดอบรมด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
ปัญหา	
- ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อเทียบกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	8
ข้อเสนอแนะ	
- เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	6

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ จำนวน 218 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ได้แก่ เพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพร้อมทางปัจจัย (จำนวน 16 ข้อ) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (จำนวน 11 ข้อ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (จำนวน 14 ข้อ) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล (จำนวน 10 ข้อ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (จำนวน 9 ข้อ) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท แบบสอบถามทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการต่อบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ในด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีฯ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีฯ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที ส่วนตัวแปร เพศ วิเคราะห์โดยใช้ทดสอบที สำหรับตัวแปร หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ
4. การสรุปความคิดจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีฯ โดยแจกแจงความถี่และนำเสนอประกอบการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีฯ 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทคโนโลยีฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความพร้อมทางปัจจัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่พบว่า ด้านความพร้อมทางปัจจัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองนโยบายและแผน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกองประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนกองพัฒนานักศึกษา ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกองประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรสังกัดกองพัฒนานักศึกษา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกองประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นสูงกว่า

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาบรรยากาศการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความพร้อมทางปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ของมหาวิทยาลัยไม่กว้างขวางเพียงพอ กับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสารไม่เพียงพอกับการใช้งาน รวมถึงระบบเครือข่ายมีการขัดข้องบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมของสำนักงาน ซึ่งติดถนนใหญ่ ทำให้มีเสียงรบกวนจากรถยนต์ และมลพิษทางอากาศรวมถึง ฝุ่นละออง ที่เกิดจากท่อไอเสียรถยนต์ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ อาคารสถานที่คับแคบและมีเอกสารจำนวนมากเนื้อที่ในการเก็บเอกสารจึงไม่เพียงพอทำให้การเก็บรักษาไม่เป็นระเบียบ อีกทั้งบริเวณภายในสำนักงานที่ระบบระบายอากาศไม่ดีเท่าที่ควร และอาคารบางอาคารเป็นอาคารเก่า ไม่มีลิฟท์ บุคลากรต้องเดินขึ้นลงในอาคารที่สูงทุกวัน และทำให้เกิดความลำบากมาก เมื่อมีการขนของเป็นจำนวนมากหรือของขนาดใหญ่ และเมื่อถึงฤดูฝน ฝนตกจะสาดบันได ทำให้เกิดอันตราย เมื่อเดิน ขึ้นลงอาคารเนื่องจากไม่มีกันสาด สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลถึงบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ให้บุคลากรมีความเห็นต่อบรรยากาศการทำงานด้านความพร้อมทางปัจจัยว่าอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539: 94) ได้พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการ ฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะในด้านความพร้อมทาง ด้านปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันทนา พุ่มพวง (2549: 64) ที่พบว่าคุณภาพการทำงานของบุคลากรสาย ค. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่และพัฒนางานในหน้าที่ และให้การยอมรับ การเอาใจใส่ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเล็งเห็นถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติดังนี้ คือ สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ นิยม สวัสดิ์ และชัยวิทย์ จิตเมตตา (2536: 217 - 218) จัดงานสังสรรค์ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่อองค์กรมีผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมปฏิบัติงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและกฎระเบียบขององค์กรด้วยความอบอุ่น และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถพร้อมเปิดโอกาสให้คำปรึกษาในข้อซักถามข้อข้องใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้การยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 74) ที่พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ส่งผลในด้านความเชื่อมั่นและความนับถือในตัวผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาของ อาทรร สังกษมิต (2546: 69) พบว่าด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่รับฟังความคิดเห็นให้ความไว้วางใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่นการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การจัดกิจกรรม ออกกำลังกายร่วมกัน การแข่งขันกีฬา มหาวิทยาลัย การสัมมนาพัฒนาบุคลากรประจำปี จากกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้จักการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันด้วยการเห็นใจกันในการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกันในการทำงาน ด้วยการประสานงานและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ดังนั้นเพื่อให้การทำงานจะประสบผลสำเร็จด้วยดี เพื่อนร่วมงานจะต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ดังนี้คือ มีความจริงใจต่อกันโดยไม่นิินทาวว่าร้ายเพื่อนไม่ว่าต่อหน้าและลับหลังและเก็บความลับของเพื่อนได้ดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน เป็นผู้ให้ตามโอกาสอันควรให้เกียรติให้ความสำคัญโดยให้การยอมรับและยกย่องชมเชย

เพื่อน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนเสมอ รวมถึงสร้างความคุ้นเคยโดยมีการพบปะสังสรรค์เสมอเมื่อมีโอกาส นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรวณ คงประสิทธิ์ (2542: 71) ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนะเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลย์ลิกา สวัสดิ์ดิโนเดช (2539: 90) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ แต่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการรวมถึงการดูงานไม่ว่าจะเป็นการดูงานในประเทศ หรือดูงานในต่างประเทศ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีโอกาสในการดูงานน้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ อย่างไรก็ตามผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับวรรณารถ แสงมณี (2547: 6-15) ที่กล่าวถึงความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล คือการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และการสัมมนา ให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาพัฒนาการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ส่งผลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรศักดิ์ ตระกูลชีวนานิตต์ (2541: 65) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การลาหยุดตามระเบียบการลา การหยุดงานประจำสัปดาห์และวันสำคัญต่างๆ และบริการตรวจสุขภาพประจำปี บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ส่วนความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงาน การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ความเหมาะสมของราคาอาหารเมื่อเทียบกับปริมาณอาหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับค่าตอบแทน

และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับน้อยกว่าสายวิชาการ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวนั้นน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตใน สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ถึงแม้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงการปรับบัญชีเงินเดือน ก็ไม่สามารถทำให้รายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันได้ ส่วนการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับ บุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อสุขภาพของ บุคลากร

ดังเช่น ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 261 – 262) กล่าวว่าไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทน คือ มุ่งที่จะพยายามสร้างระบบความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรสนใจใน การทำงานดังนี้คือ การจ่ายตามลำดับขั้นตามข้อกำหนด และตามระเบียบ ยึดหลักความเป็นธรรม โดย เปรียบเทียบกับกำลังความสามารถ และความรู้ อย่างสมเหตุสมผล และไม่มากเกินไป เพื่อกระตุ้นให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร โดยที่ บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน และรู้ลึกว่าระบบการจ่ายเป็นระบบที่ เป็นธรรมและสมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตตย์ (2541: 68) ที่พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอาทร สังขสมิท (2546: 72) ที่พบว่าบรรยาการศ องค์การของพนักงานสายวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบบรรยาการการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมา ศูนย์เทเวศร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทาง ปัจจุบัน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรเพศ หน่วยงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมา ศูนย์เทเวศร์ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการการทำงานโดยรวมและ เป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการเพศชายและเพศหญิงอยู่ภายใต้กฎระเบียบ พระราชบัญญัติตามหลักการ บริหารของกระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยเดียวกันที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการชายและหญิง ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในลักษณะการทำงานที่ คล้ายคลึงกัน เชนัญญาปัญหาและอุปสรรคในสถานที่ทำงานเดียวกัน ดังนั้นการทำงานที่อยู่ใน สภาพแวดล้อมเดียวกันหรือเหมือนกัน ซึ่งได้รับโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลด้วยการได้รับ

การส่งเสริมจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการประสานความสามัคคีในการทำงาน รวมถึงการรับค่าตอบแทนและสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลไปสู่จุดมุ่งหมาย และการประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรเพศไม่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ เพราะมนุษย์ไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิงมีความต้องการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอาทร สังขสมิท (2546: 58) ที่พบว่าตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานของพนักงานสายวิชาชีพอื่น ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545: 64) ที่พบว่าตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเธอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) นอกจากนี้ วันทนา พุ่มพวง (2549: 67) ได้ศึกษาถึงเพศต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย ค. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้เสมอภาคเท่าเทียมกันในลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน การเผชิญปัญหาและอุปสรรคการทำงานเหมือนกัน ดังนั้นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการรวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานเดียวกันจึงมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล โดยการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กรเดียวกัน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีความช่วยเหลือด้วยความสามัคคีเพื่อเป้าหมายสู่ความสำเร็จขององค์กร เพราะมนุษย์ไม่ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่เหมือนกันไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ศูนย์เทเวศร์ สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ทั้งนี้จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังนี้คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย มีความแตกต่างเป็นรายคู่จำนวน 2 คู่ ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความพร้อมทางปัจจัย แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองนโยบายและแผน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกองประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความพร้อมทางปัจจัยแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุน

กองพัฒนานักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีสถานที่ก่อสร้างอาคาร และสถานที่จอดรถไม่กว้างขวางเพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสารไม่เพียงพอกับการใช้งาน รวมถึงระบบเครือข่ายมีการขัดข้องบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมของสำนักงานซึ่งติดถนนใหญ่ ทำให้มีเสียงรบกวนจากรถยนต์ และมลพิษทางอากาศรวมถึง ฝุ่นละอองที่เกิดจากท่อไอเสียรถยนต์ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้อาคารสถานที่คับแคบและมีเอกสารจำนวนมากเนื้อที่ในการเก็บเอกสารจึงไม่เพียงพอทำให้การเก็บรักษาไม่เป็นระเบียบ อีกทั้งบริเวณภายในสำนักงานที่ระบบระบายอากาศไม่ดีเท่าที่ควร และอาคารบางอาคารเป็นอาคารเก่า ไม่มีลิฟท์ บุคลากรต้องเดินขึ้นลงในอาคารที่สูงทุกวัน และทำให้เกิดความลำบากมาก เมื่อมีการขนของเป็นจำนวนมากหรือของขนาดใหญ่ และเมื่อถึงฤดูฝน ฝนตกจะสาดบันได ทำให้เกิดอันตราย เมื่อเดิน ขึ้นลงอาคารเนื่องจากไม่มีกันสาด

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดหน่วยงานกองประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดีกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานกองพัฒนานักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมความก้าวหน้า การให้โอกาสในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น และการยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และในความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่และพัฒนางานในหน้าที่ และให้การยอมรับ การเอาใจใส่เป็นกันเองกับของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ สังกัดหน่วยงานกองประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดหน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ น้อยกว่าสายวิชาการ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวนั้นน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ถึงแม้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงการปรับบัญชีเงินเดือนก็ไม่สามารถทำให้รายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันได้ ส่วนการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่

ต่อสุขภาพของบุคลากร ดังเช่น ประทวน สมบูรณ์ (2540: 53 – 54) ได้กล่าวถึง การจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลา รวมถึงการจัดสถานที่ปฏิบัติงานต้องมีแสงสว่างเพียงพอแก่การมองเห็น เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หากแสงสว่างไม่เพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นงานไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความผิดพลาด หรือเกิดอันตรายได้ และเครื่องสุขภัณฑ์ ในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้มีน้ำ ห้องส้วม เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการจัดบริการน้ำสะอาดไว้ดื่มอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 17 – 18) ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าในด้านความพร้อมทางปัจจัยการดำเนินงานในองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4 ประเภท ได้กล่าวคือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ควรจัดหาให้เพียงพอแก่การใช้งานในองค์กร เพื่อความรวดเร็วในงาน รวมถึงประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองในสิ่งดังกล่าวได้ ก็จะส่งผลต่อการทำงานในทางตรงกันข้ามเช่นกัน นอกจากวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีสภาพที่ใช้งานได้เหมาะสม ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ การเอาใจใส่ ให้ความเป็นกันเองผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่องผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ นิยม สวัสดิ์ และชัยวิทย์ จิตเมตตา (2536 : 217 - 218) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี คือ จัดงานสังสรรค์ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่อองค์กรมีผู้ใต้บังคับบัญชามาช่วยปฏิบัติงานใหม่ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ เกี่ยวกับเรื่องการทำงานและกฎระเบียบขององค์กรด้วยความอบอุ่น และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถพร้อมเปิดโอกาสให้คำปรึกษาในข้อซักถาม ข้อข้องใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงให้การยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทร สังขสมิท (2546: 20) ที่ศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับการสร้างศรัทธา และสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความยกย่องยอมรับนับถือในสังคม นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการบริหารด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานสูงขึ้น

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการใช้จ่ายตามฐานะ หรือมีงานทำพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว จึงทำบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีรายได้และค่าใช้จ่ายเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว ส่งผลให้บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้กับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าจะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทร สังขสมิท (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานสายวิชาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านลักษณะงานและด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พนักงานสายวิชาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและสูงกว่ามีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์กร ในระดับดีกว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนให้บุคลากรในการศึกษาต่อ และส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะความรู้ ด้วยการเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภูมิใจกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน จึงทำบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผลการศึกษาของ วราภรณ์ นักพิณพาทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

หากองค์กรต้องการมีความเจริญก้าวหน้าจึงควรที่จะเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำงานและผลของการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบรรยากาศที่ดีนั้นจะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจกันในระหว่างบุคลากร รวมถึงการปฏิบัติด้วยความรัก และเต็มใจให้กับองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่องบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ พบว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับดี ส่วนความพร้อมทางปัจจัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่มีบางประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรดำเนินการในลักษณะที่เปิดเผยและโปร่งใส และผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่มีบางประเด็นอยู่ในระดับที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้บริหารจัดการกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมงานกันเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน การเป็นกันเอง และมีความจริงใจต่อกัน

3. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่มีบางประเด็นอยู่ในระดับที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มี

การปรับปรุงเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงควรจัดให้เข้ารับการอบรม และการดูงานในด้านวิชาการในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านความพร้อมทางปัจจัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความพร้อมทางปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาในการขยายสถานที่จอดรถให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ส่วนอาคารเก่าที่สูงควรติดตั้งลิฟท์ ห้องปฏิบัติงานควรได้รับการปรับปรุงให้อากาศถ่ายเทได้สะดวก และเน้นให้เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนภายนอกอาคาร ควรได้มีการปรับปรุงห้องรับประทานอาหารให้มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่วนของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ไม่เพียงพอกับการใช้งานเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาสนับสนุนจัดสรรงบประมาณวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น เพื่อความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรจัดระบบรักษาความปลอดภัยโดยการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้โดยอาจปรับปรุงเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวนั้นน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น จึงควรปรับค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันรวมถึง ปรับปรุงการให้บริการของร้านค้า โรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะและปริมาณอาหารให้เหมาะสมกับราคา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผ่านการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
3. ศึกษาปัจจัยต่อการสร้างบรรยากาศที่ดี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชนิษฐา กุลกัญญา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม.เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา มีसानุ. (2550, 9 เมษายน). สัมภาษณ์โดย ภัคธรัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชุมพล เตมีศักดิ์. (2530). *ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 7 และ 8*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มพีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533). *องค์การ : เหตุผลและกลยุทธ์ในการอยู่รอด*. กรุงเทพฯ: สหยาบลิ้ม และการพิมพ์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ธารทิพย์ สุขสายชล. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล อินเทอร์เน็ตชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์; และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นิสา ภู่งาง. (2550 , 1 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- บุญวิภา ธนะโชติ. (2550 , 10 เมษายน). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- ปทุม เมตตะนันท์. (2536). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก). ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทวน สมบูรณ์. (2540). *การบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ เอี้ยวเจริญ. (2550 , 1 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา แซ่อึ้ง. (2550, 14 กันยายน). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศกร หิรัญโรจน์. (2550 , 10 เมษายน). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- พสุ เดชะรินทร์. (2550). *บรรยากาศภายในองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://www.pasuonline.net>.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2549). *คู่มือปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ 2550*. กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาดิพรัวโรงพิมพ์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- ละมัย บุตรลพ. (2550, 1 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วัฒนา อินทรคุปต์. (2550, 1 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย ค. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่าย อุตการ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ นักพิณพาทย์. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2539). *บรรยากาศกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณารถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/ งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์ พรีนติ้ง.
- วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยพลศึกษา*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สมชัย วุฒิปรีชา. (2534). *แนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต*. ใน เอกสารประกอบการประชุม
สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การบริหารการศึกษากับสังคมยุคใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมชาย ศรีธีระวิโรจน์; นิยม สวัสดิ์; และชัยวิทย์ จิตเมตตา. (2536). *คู่มือการบริหารโรงเรียน*.
กรุงเทพฯ: พับลิคิสิเนสพรินท์.
- สมพร สุทัศน์ีย์, หม่อมราชวงศ์. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. เอ็ม.ทีเพรส.
- สีบพงษ์ สนานทอง. (2550, 17 เมษายน). สัมภาษณ์โดย ภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการ
และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุชาวดี ขำมา. (2550, 5 เมษายน). สัมภาษณ์โดย ภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการและ
งานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุธิดา รัตนวาณิชย์พันธ์. (2538). *บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาล
ชุมชนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนวัช ธีรประสาธน์. (2533, กรกฎาคม- สิงหาคม). เปิดโลกสถิติการ. *ข้าราชการ*. 34(4) : 15 – 18.
- อาทร สังขสมิท. (2546). *บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2524). *การพัฒนาองค์กร: การสร้างและพัฒนากรทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ.
โอเดียนสโตร์.
- (2534). *การพัฒนาองค์การ ในเอกสารการสอบชุดวิชาองค์การและการจัดการ*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)*
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อยจรียา พลับจิ้น. (2550 , 1 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ ที่สำนักส่งเสริมวิชาการ
และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร .
- Barnard, Chester I. (1972). *The Functions of the Executive*. London : Oxford University Press.
- Borquist Linca. (1987). Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School
District. *Dissertation Abstracts International*. 48(7): 260 A.
- Connect – Campus. (2005). Retrieved May 25,2005, from, [http:// www: Connectteen com](http://www.Connectteen.com).
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New york :
Harper and Row.
- Falman, Sue Robin. (1988). Supervisory Performance and Its Relationship to organization
Commitment job Involvement and Locus of Control. *Dissertation Abstracts
International*. 48(11) : 297.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed.
New York : McGraw-Hill Book Company.
- Herzberg. Frederocl; Bernard Mansner ;& Barbara Block Snyderman. (1959). *The
Motivation of Work*. 2nd ed. New York: John Wiley Anderson Inc.
- Judith E, Glaser. (2007, November). *The DNA of Leadership*. Retrieved November 11, 2007,
from <http://www.gotomanager.com/books>.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row Publisers Inc .
- Pigors, Pool ;& Charles A. Mayers. (1981). *Personel Administration*. 9th ed. Tokyo : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4387

วันที่ 12 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษابรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์รัชนี นฤธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษابรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัครต์น์ เชื้อนเคนทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4336

วันที่ 12 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางภัทรรัตน์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษابรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรถนพ โทธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุม การทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์จรรุวรรณ สกุลฤๅ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษابรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัทรรัตน์ เชื้อนเคนทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/4335



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๒ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามรรยาการการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาทิน อังศุณิศ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษามรรยาการการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-481-7422

ที่ ศธ 0519.12/4335



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามรรยาการการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรถพร โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัตร จารุวาระกุล ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษา มรรยาการการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-481-7422

ที่ ศธ 0519.12/4333



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษابรรยากาศการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรถพร โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุม การทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ผลทวี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษابรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-481-7422

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ-สกุล ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ-สกุล ดร.จารุวรรณ สกุลคู
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ-สกุล นายภาคิน อังศุณิศ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. ชื่อ-สกุล นายนิวัตร จารุวาระกุล
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
สถานที่ทำงาน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. ชื่อ-สกุล นายวัฒนา ผลทวี
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือ
เติมประโยคให้สมบูรณ์

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. หน่วยงาน

() กองกลาง

() กองคลัง

() กองบริหารงานบุคคล

() กองนโยบายและแผน

() กองพัฒนานักศึกษา

() กองประชาสัมพันธ์

() สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

() สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. รายได้

- ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน
- 15,001 - 25,000 บาท/เดือน
- มากกว่า 25,000 บาท/เดือน

4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโทและสูงกว่า

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด |

บรรยากาศการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย					
1.มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีบริการด้านสาธารณูปโภคที่เหมาะสม					
2.มหาวิทยาลัยของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมไป-มาสะดวก					
3. มหาวิทยาลัยมีขนาดและเนื้อที่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยเพียงพอสำหรับการก่อสร้างอาคารที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ					
4. การจัดตั้งอาคารตามบริเวณต่างๆ เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน					
5. บริเวณมหาวิทยาลัยโดยรวม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
6. ทางเดินระหว่างอาคารมีความสะดวกและปลอดภัย					
7. บริเวณที่จอดรถเพียงพอกับบุคลากรของหน่วยงาน					
8. ห้องทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมกับการทำงาน					

บรรยากาศการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. บริเวณรับประทานอาหารสะอาดถูกสุขอนามัย					
10. ห้องน้ำห้องสุขาในหน่วยงานสะอาดถูกอนามัย					
11. ขณะทำงานท่าผู้สีกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
12. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง					
13. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีสภาพการใช้งานได้ดี					
14. การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและคล่องตัว					
15. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
16. การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความสะดวกรวดเร็ว					
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
18. การมอบหมายงานต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้า					
20. ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของท่าน					
21. ผู้บังคับบัญชาอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการทำงาน					

บรรยากาศการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
22. เมื่องานที่ท่านทำบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน					
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ใต้บังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการระบายความในใจ					
26. แม้เป็นเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ					
27. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
28. เพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร					
29. การติดต่องานระหว่างเพื่อนร่วมงานดำเนินไปได้ได้อย่างราบรื่น					
30. มีความรักษาสามัคคีเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
31. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ					
32. เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนจะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี					
33. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นคนที่น่าเชื่อถือ					
34. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่าน					

บรรยากาศการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
35. เมื่อมีเวลาว่างท่านและเพื่อนร่วมงานจะทำกิจกรรมร่วมกัน					
36. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกัน					
37. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกัน					
38. ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง					
39. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
40. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม					
41. โดยรวมท่านปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ					
4. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล					
42. หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ					
43. เมื่อจบการศึกษาต่อ ท่านมีโอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					
44. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม					
45. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง					
46. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความถนัด					
47. ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					

บรรยากาศการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
48. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
49. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ					
50. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
51. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถใช้ความรู้และความสามารถ					
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
52. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
53. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยสมทบให้มีความเหมาะสม					
54. มหาวิทยาลัยแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร					
55. ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้					
56. ราคาอาหารเมื่อเทียบกับปริมาณของอาหารที่จำหน่าย ณ โรงอาหารมีความเหมาะสม					
57. ค่าตอบแทนล่วงเวลามีอัตราเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
58. ท่านมีโอกาสหยุดงานได้ตามระเบียบการลา					
59. ท่านสามารถหยุดงานได้ในวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันสำคัญต่างๆ					
60. ท่านพอใจในบริการตรวจสุขภาพประจำปี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการต่อบรรยาภาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
(โปรดเขียนลงในช่องข้างล่าง หากไม่พอขอความกรุณาเขียนต่อด้านหลัง)

1 ด้านความพร้อมทางปัจจัย

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

3 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

4 ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ภาคผนวก ง

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการศึกษา
บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ที่มีต่อการศึกษาระบบราชการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ด้านความพร้อมทางปัจจัย

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.794
2	3.274
3	4.748
4	2.375
5	2.243
6	2.419
7	4.837
8	3.286
9	2.835
10	2.616
11	3.027
12	3.594
13	2.242
14	3.884
15	3.865
16	2.173

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ด้านความพร้อมทางปัจจัย เท่ากับ 0.885

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ที่มีต่อการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
17	4.048
18	4.983
19	3.800
20	4.918
21	4.226
22	4.413
23	5.125
24	8.242
25	6.119
26	4.394
27	4.931

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.936

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ที่มีต่อการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
28	2.553
29	2.550
30	2.946
31	2.610
32	3.606
33	2.879
34	2.202
35	6.378
36	4.724
37	5.135
38	5.188
39	2.455
40	3.606
41	2.981

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.950

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ที่มีต่อการศึกษาระบบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
42	3.606
43	3.162
44	5.416
45	3.606
46	6.324
47	6.544
48	3.877
49	4.918
50	2.800
51	3.683

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล เท่ากับ 0.921

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ที่มีต่อการศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
52	4.226
53	7.931
54	6.936
55	4.899
56	4.485
57	3.739
58	2.537
59	2.981
60	2.759

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.851

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศท 0519.12/ 84 07



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	
วันที่	14 ส.ค. 2551
จังหวัด	14 ส.ค. 2551
เวลา	14.8.51

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษามรรยาการศีกษาการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ อาจารย์อรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดกองกลาง / กองคลัง / กองบริการงานบุคคล / กองนโยบายและแผน / กองพัฒนาบัณฑิตศึกษา / กองประชาสัมพันธ์ / สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 218 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษามรรยาการศีกษาการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางภัครันต์ เชื้อนเคนทร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.บว.

ขอเรียน ผอ.บว. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
ทำวิทยานิพนธ์ เชื้อนเคนทร์ เก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
จากบุคลากรสายสนับสนุน (กอง, สำนัก)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
16 ส.ค. 2551

Prin อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สดบถาข้อมมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-481-7422

อนุญาต

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์
วันเดือนปีเกิด	1 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	ตาก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	67/58 หมู่ 1 ซอย เอกชัย 10/1 ถนน เอกชัย แขวง บางขุนเทียน เขต จอมทอง จังหวัด กรุงเทพฯ 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 ถนน สามเสน แขวง วชิระ เขต ดุสิต จังหวัด กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2532	ปริญญาตรี สาขาวิชาการแนะแนว จากวิทยาลัยครูธนบุรี
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ