

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการ
ทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Type of Organizational Culture and Job Environment Factors
Affecting to Job Satisfaction of employees' s security guard in
Bangkok Area Province

ศิริรัตน์ ศรีไชย

สาขาบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
เลขที่ 16 ถนนมอเตอร์เวย์ ประเวศ กรุงเทพฯ 10250 E-mail: Sirirat_aod99@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 1)รูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร 3)ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่สังกัดบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 172 บริษัท ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในองค์กรให้ความคิดเห็นว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นสายบังคับบัญชามากที่สุด 2) พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานมากที่สุดซึ่งทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่อบุคคลในองค์กรให้การยอมรับ 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และการนิเทศงาน แบบเน้นการพัฒนาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าและการนิเทศงาน แบบเน้นสายบังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน แบบเน้นความมีเหตุผลส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงานและด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยแวดล้อมในงาน, ความพอใจในงาน

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study types of organizational culture in security guard organization, Bangkok and perimeter, 2) to study the employees' job satisfaction in security guard organization, 3) to study the correlation between the organizations cultural and the employees' job satisfaction in security guard organization. The researcher used the questionnaires which were the research tool for collecting the data. The sample size in the research comprised 384 personnel who are working at security guard organization in Bangkok and perimeter. The researcher used the simple random sampling method. The data was analyzed by percentage, frequency, mean, t-test, F-test (One Way ANOVA), and Scheffe's multiple comparison test.

The results were as follow; 1) the employees thought that they worked for chain of command in their organizations cultural. It was rated at the highest, 2) the employees were satisfied in job categories because of self-esteem when other employees accepting them. It was rated at the highest, 3) types of organizations cultural are correlated to job satisfaction as follow; a) type of clan organization culture affected to the employees' job satisfaction, income, and supervision, b) adhocracy or developmental organization culture affected o, income, development and supervision, c) hierarchy organization culture affected to office, d) market or rational organization culture affected to supervision and human beings or colleagues. Statistical significance was .05.

Keywords : Type of Organizational Culture, Job Environment Factors, Job Satisfaction

1.บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจน

ค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่ง

ชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์การทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจมาจากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์การ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์การได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์การให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะรายเฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามจะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์การต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้[1]

อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมองค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่

สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งคลัคคอนและเคลลี (Kluckhohn and Kelly อ้างอิงจาก [1]) เรียกวัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ มีหลักการการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการคือ 1) วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั้น ๆ ต่อไป 2) รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์การ [1]

วัฒนธรรมองค์การสามารถกลายเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่สำคัญอย่างหนึ่งได้นั้นคือ ถ้าวัฒนธรรมองค์การสนับสนุนกลยุทธ์ และถ้าวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับโอกาสภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า

วัฒนธรรมองค์กรเป็นก้าวแรกของความสำเร็จขององค์กรทุกองค์กรเพราะถือได้ว่า เป็นแบบแผน

องค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กรที่เป็นพลังที่มีอำนาจอย่างหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรม เสริมสร้างความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร[1]

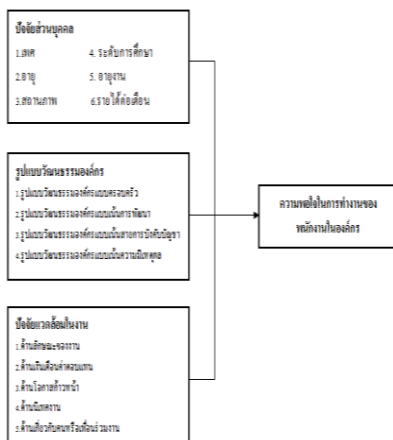
2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร

2. เพื่อศึกษาความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.กรอบแนวคิดในการวิจัย



สำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4.สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในองค์กรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพอใจในการทำงานในแต่ละด้านที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร

5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบใดส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในงานด้านใดบ้าง

2.ด้านการบริหารงาน สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อเพิ่มความพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

3.ด้านการบริหารองค์กร สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร โดยการ Culture Mix เพื่อเติมเต็มช่องว่างของการบริหารองค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

6.วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 172 บริษัท ซึ่งกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ไม่

สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ดังนั้นผู้วิจัยจะใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร [2] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ได้แก่ วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ต่อเดือน รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว 2) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา 4) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความมีเหตุผล โดยเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999 อ้างอิงจาก [3]) และปัจจัยแวดล้อมในงาน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงาน 2) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า 4) ด้านการนิเทศงาน และ5) ด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน [4]

ตัวแปรตาม คือ ความพอใจในการทำงาน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ต่อเดือน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กร 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบ

ครอบครัว 2) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา 4) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความมีเหตุผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท [5] ตามความหมายดังนี้

ระดับความคิดเห็น ค่าน้ำหนักคะแนนเห็นด้วยมากที่สุด 5 เห็นด้วยมาก 4 เห็นด้วยปานกลาง 3 เห็นด้วยน้อย 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด 1

ตอนที่ 3 ความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงาน 2) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า 4) ด้านการนิเทศงาน และ5) ด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท ตามความหมายดังนี้

ระดับความพอใจ	ค่าน้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

4.การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

4.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและสำนวนภาษาของข้อคำถาม เพื่อออกแบบลักษณะรูปแบบของข้อคำถามให้เหมาะสมเช่น ข้อคำถามแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า หรือแบบสอบถามปลายเปิด

4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (ค่า IOC) และความถูกต้องของภาษา ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม 0.92

4.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มพนักงานในองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ ค่า ความ เชื่อ มั่น ของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.891

7.สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นสายบังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัวย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นความมีเหตุผล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้น

พัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบพบว่า

1.1 ประเด็นที่เป็นสิ่งยืนยันว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นสายบังคับบัญชา คือผู้นำในบริษัทมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานคอยควบคุมระเบียบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ การตัดสินใจในการทำงานยึดตามระเบียบแบบแผนของบริษัท ($\bar{X} = 4.02$) บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.96$) บริษัทมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.96$)

1.2 ประเด็นที่เป็นสิ่งยืนยันว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัวย คือบริษัทเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือผู้นำในองค์กรมีลักษณะเป็นผู้ให้การสนับสนุนดูแลและเป็นที่ปรึกษา ($\bar{X} = 3.82$) บริษัทเน้นการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน ($\bar{X} = 3.78$) สิ่งที่ทำให้พนักงานในบริษัทมีความผูกพันกันคือความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$)

1.3 ประเด็นที่เป็นสิ่งยืนยันว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นความมีเหตุผล คือ บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือบริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$) บริษัทเน้นกลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ผู้นำในบริษัทเป็นผู้มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$)

1.4 ประเด็นที่เป็นสิ่งยืนยันว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นพัฒนา คือบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม

ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ เกณฑ์การวัดความสำเร็จของบริษัทคือการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.72$) ทุกคนที่ทำงานมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจในการทำงานใดๆที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.70$) บริษัทให้ความสำคัญกับการปรับตัว ความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$)

2. ผลการศึกษาความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่มีความพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.44$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.38$) และพนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ โดย

2.1 ประเด็นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานมากที่สุด คือทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อบุคคลในองค์กรให้การยอมรับ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือทุกคนรู้สึกพอใจหากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่แทน ($\bar{X} = 3.98$)

2.2 ประเด็นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน คือคือการให้ความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือเมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.94$)

2.3 ประเด็นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้า คือผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคืองานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นสิ่งที่สร้างผลงาน ($\bar{X} = 3.58$)

2.4 ประเด็นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในการการนิเทศงาน คือบริษัทมีการสอนงานท่าน ก่อนให้ท่านทำงานจริงก่อนเสมอ ตลอดจนชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหางานเบื้องต้นแก่พนักงานใหม่เสมอ จนกว่าจะครบอายุงานพนักงานใหม่ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือบริษัทส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้ ความสามารถใหม่ๆอยู่เสมอ เช่น ส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.50$)

2.5 ประเด็นที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน คือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.38$)

3. ผลการเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 พนักงานในองค์กรที่มีเพศที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 4 ด้านคือด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานในองค์กรที่เป็นเพศหญิงมีความพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านน้อยกว่าพนักงานในองค์กรที่เป็นเพศชาย

3.2 พนักงานในองค์กรที่มีอายุที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 1 ด้านคือด้าน

เกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยความแตกต่างของความพอใจในด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงานที่เกิดขึ้นเกิดจากพนักงานในองค์กรที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี กับพนักงานในองค์กรที่มีอายุ 20 - 34 ปี

3.3 พนักงานในองค์กรที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานในองค์กรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการนิเทศงาน

3.5 พนักงานในองค์กรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยความแตกต่างของความพอใจในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ที่เกิดขึ้นเกิดจากพนักงานในองค์กรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานในองค์กรที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี

3.6 พนักงานในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน 1 ด้าน คือด้านโอกาสก้าวหน้า โดย ความแตกต่างของความพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า ที่เกิดขึ้นเกิดจากพนักงานในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000 - 12,000 บาท กับพนักงานในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 1

รูปแบบวัฒนธรรมในองค์กร (X)	ความพอใจในการทำงาน (Y)				
	ด้านลักษณะ ของงาน (Y ₁)	ด้านเงิน ค่าตอบแทน (Y ₂)	ด้านโอกาส ก้าวหน้า (Y ₃)	ด้าน นิเทศงาน (Y ₄)	ด้าน ก้าวหน้า รวม (Y ₅)
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)
แบบครอบครัว (X ₁)	0.446*	0.395*	0.269	0.316*	0.184
แบบกึ่งเผด็จการ (X ₂)	0.125	0.753*	0.677*	0.501*	0.128
แบบกึ่งประชาธิปไตย (X ₃)	0.473*	0.050	-0.011	0.068	0.146
แบบกึ่งความมีเหตุผล (X ₄)	0.341*	0.241	0.254	0.402*	0.305*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร กับความพอใจในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวม

4.1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์ กับความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้านคือด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และด้านการนิเทศงาน

4.2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา มีความสัมพันธ์ กับความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้านคือด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการนิเทศงาน

4.3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ กับความพอใจในการทำงานเพียง 1 ด้านคือด้านลักษณะของงาน โดยความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

4.4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ กับความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน คือด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน

8.อภิปรายผล

1. ผลการเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 พนักงานในองค์กรที่มีเพศที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้านคือด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานในองค์กรที่เป็นเพศหญิงมีความพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านน้อยกว่าพนักงานในองค์กรที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ธรรมชาติของบุคคลโดยเฉพาะเพศที่ต่างกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงล้วนมีพฤติกรรม อุปนิสัย ความคิดที่แตกต่างกันไปตามธรรมชาติของเพศนั้นๆ ซึ่งเพศหญิงโดยธรรมชาติจะเป็นเพศที่ประหยัดเรื่องเงิน หมั่นเก็บออม มีความขยัน ชอบให้ออกเอาใจ จิตใจอ่อนโยน อ่อนไหว มีสิ่งใดมากระทบก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไวกว่าเพศชายอยู่แล้ว ดังนั้นเพศหญิงจึงมีความคาดหวังในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนที่จะต้องมากพอเพื่อเก็บออม ด้านโอกาสก้าวหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ด้านการนิเทศงานเพื่อให้รู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่ และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงานเพราะอ่อนไหวและใส่ใจต่อความรู้สึกมากกว่าเพศชาย จึงส่งผลให้เพศหญิงมีความพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านน้อยกว่าพนักงานในองค์กรที่เป็นเพศชาย

1.2 พนักงานในองค์กรที่มีอายุที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้านคือด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานในองค์กร

ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีมีความพอใจในการทำงานในด้านการเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 34 ปี ซึ่งประเด็นที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความพอใจคือการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเอื้ออาทรและห่วงใยของผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานในองค์กรที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพอใจในการทำงานด้านการเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน ที่มากกว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี นั้นยังอยู่ในวัยรุ่นซึ่งอาจจะยังมีอุปนิสัยที่เป็นเด็กอยู่มากกว่าจึงอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดมากนักจึงอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาอย่างเอื้ออาทรและห่วงใยมากกว่าในขณะที่พนักงานในองค์กรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 34 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่มีวุฒิที่สูงกว่าจะมีอุปนิสัยที่สุ่มเยือกเย็น มีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า ผู้บังคับบัญชาจึงอาจจะไม่ได้แสดงความห่วงใยออกมามากนัก ซึ่งอาจทำให้พนักงานในองค์กรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 34 ปี รู้สึกถึงความเข้มงวดในการบังคับบัญชามากไปจนเกิดความรู้สึกว่าขาดความห่วงใย ซึ่งก็เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 3 ที่กล่าวว่า เนื่องจากทุกคนต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ถ้าหากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกมองข้าม ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม จะเกิดความรู้สึกไม่สบายเพราะคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าต่อกลุ่มจึงส่งผลให้พนักงานในองค์กรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี มีความพอใจในด้านการเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงานที่น้อยกว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี

1.3 พนักงานในองค์กรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการนิเทศงาน โดย พนักงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีความพอใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามักจะมีความคาดหวังหรือความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งก็สอดคล้องตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็จะแสวงหาความมั่นคงจากการทำงานต้องการหลักประกันในอาชีพ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทำให้ต้องการให้องค์กรส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีคาดหวังมากกว่า จึงส่งผลให้เกิดความพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าที่น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

1.4 พนักงานในองค์กรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยพนักงานในองค์กรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานในองค์กรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีอาจเป็นกลุ่มคนที่เริ่มปรับเปลี่ยนชีวิตจากการขอเงินพ่อแม่เข้ามาเข้าสู่การ

ทำงานหาเงินด้วยตนเองและอาจเป็นวัยที่เคยชินกับการใช้เงินมากกว่าการหาเงินและอาจจะยังคงมีการใช้เงินฟุ่มเฟือยกับกลุ่มสินค้าที่ไม่ใช่สินค้าอุปโภคบริโภค เช่น อุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อความบันเทิงมากกว่าการยังชีพ จึงอาจจะยังไม่เข้าใจถึงความเหนื่อยยากลำบากของการทำงานที่กว่าจะได้ค่าตอบแทนมา เมื่อมาปรับเปลี่ยนชีวิตเข้าสู่การทำงาน จึงมีความต้องการมากกว่ากลุ่มคนที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเพราะกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีความเข้าใจมากกว่าว่าไม่มีสิ่งใดที่ได้มาง่ายๆ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี

1.5 พนักงานในองค์กรรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือด้านโอกาสก้าวหน้า โดยพนักงานในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000 – 12,000 บาท มีความพอใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้า มากกว่าพนักงานในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มคนที่มีรายได้น้อยจะมีความต้องการเพียงในขั้นที่ 1 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะช่วยให้มนุษย์อยู่รอด เช่น ความหิว กระหาย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ดังนั้นในความต้องการอาหาร การมีที่อยู่อาศัย จึงเป็นความจำเป็นขั้นต้นเพื่อช่วยให้มีชีวิตอยู่รอดได้ ความต้องการขั้นพื้นฐานนี้จะมีอยู่สูงในกลุ่มคนที่มีความขาดแคลน ในขณะที่กลุ่มคนที่มีรายได้ที่สูงกว่า

จะมีความต้องการที่สูงกว่าอยู่ในขั้นที่ 3 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งผ่านพ้นความต้องการในขั้นที่ 1 ไปแล้ว ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทจึงมีความต้องการและคาดหวังที่มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000 – 12,000 บาท ดังนั้นหากไม่ได้ตามที่ต้องการ จึงส่งผลให้มีความพอใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่านั่นเอง

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.1 ถ้าองค์กรเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบครอบครัวในการบริหารองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.446$) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($r = 0.395$) และด้านการนิเทศงาน ($r = 0.316$) ซึ่งจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มความพอใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นไปอีก จะมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1.1 ด้านลักษณะของงาน โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบครอบครัวในการบริหารองค์กร และต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ($r = 0.326$) รวมถึงผู้นำใน

องค์กรให้การสนับสนุนดูแลและเป็นที่ปรึกษา ($r = 0.390$) อีกทั้งใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จคือ การพัฒนาบุคลากร ($r = 0.308$) และความสามารถในการเป็นทีม ($r = 0.408$) ก็จะส่งผลให้ความพอใจในด้านลักษณะของงานของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีค่านิยมของ Locke ที่ให้ความเห็นไว้ว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน อีกทั้งให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและวัดผลที่ความสามารถของทีม ไม่ใช่ตัวบุคคลเพียงคนเดียว ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรไม่เกิดการแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นกัน ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2.1.2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบครอบครัวในการบริหารและต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องมุ่งสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์กรให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความสามารถในการทำงานเป็นทีมเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จ ($r = 0.379$) เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์กรจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกัน เมื่อพนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้ความพอใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันกับองค์กร ที่ได้ให้ความหมายความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้อง

ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยเป็นความผูกพันด้วยใจรัก ปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานในทิศทางเดียวกันกับองค์กร อีกทั้งองค์กรใช้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จจะทำให้พนักงานในองค์กรไม่เกิดการแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นกัน พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและไม่รู้สึกว่าถูกองค์กรเอาเปรียบ จะเข้าใจองค์กรและรู้สึกพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับนั่นเอง

2.1.3 ด้านการนิเทศงาน โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบครอบครัวในการบริหาร และต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($r = 0.323$) และยอมรับในความคิดเห็นของพนักงาน ($r = 0.444$) ก็จะส่งผลให้ความพอใจในด้านการนิเทศงานของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 3 คือความต้องการเข้าสังคมและมีพวกพ้อง ที่กล่าวไว้ว่าความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความต้องการความรับผิดชอบในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นในการสร้างกลุ่มทำงานในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะมีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นอย่างมาก เนื่องจากทุกคนต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ถ้าหากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกมองข้าม ถูกทอดทิ้งจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกไม่สบายใจเพราะคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าต่อกลุ่ม นั่นคือเมื่อองค์กรใช้รูปแบบ

วัฒนธรรมแบบครอบครัวในการบริหารโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และยอมรับในความคิดเห็นของพนักงานก็จะส่งผลให้ความพอใจในด้านการนิเทศงานของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น นั่นเอง

2.2 ถ้าองค์กรเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นการพัฒนาในการบริหารองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน คือด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($r = 0.753$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($r = 0.677$) และด้านการนิเทศงาน ($r = 0.501$) ซึ่งจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มความพอใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นไปอีก จะมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.2.1 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นการพัฒนาในการบริหารและต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องให้ความยืดหยุ่นในการทำงานแก่พนักงาน ($r = 0.450$) และมุ่งเน้นกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างโอกาสและมูลค่าของงาน ($r = 0.547$) โดยผู้นำต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม ($r = 0.428$) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ($r = 0.532$) และใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จคือการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ซึ่งการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมก็จะส่งผลให้ความพอใจในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและด้านโอกาสก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น เพราะเกิดความยุติธรรมเนื่องจากค่าตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับผลของงานนั่นเอง

2.2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นการพัฒนาในการบริหารและต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องให้ความยืดหยุ่นในการทำงานแก่พนักงาน($r = 0.429$)และมุ่งเน้นกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อสร้างโอกาสและมูลค่าของงาน($r = 0.511$)โดยผู้นำมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม($r = 0.341$) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ($r = 0.612$) และใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จคือการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมก็จะส่งผลให้มีความพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น เพราะเกิดความยุติธรรมเนื่องจากโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นชีวิตกันที่ผลงานนั่นเอง

2.2.3 ด้านการนิเทศงาน โดยหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นการพัฒนาในการบริหารและต้องการเพิ่มความพอใจของพนักงานในด้านนี้ให้สูงขึ้น องค์กรต้องให้ความยืดหยุ่นในการทำงานแก่พนักงาน($r = 0.492$) และใช้กลยุทธ์การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเข้ามาขับเคลื่อน($r = 0.389$) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์กร โดยให้พนักงานทุกคนมาร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ($r = 0.288$)และใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จอยู่ที่การสร้างสร้งผลงานใหม่ๆ($r = 0.308$)และการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม($r = 0.382$) ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการการนิเทศงานมากขึ้นเพราะเปรียบเสมือนเป็นการสอนงานให้พนักงานสอนงานกันเองไปในตัว

2.3 ถ้าองค์กรเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นสายบังคับบัญชาในการบริหารองค์กร จะ

ส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะของงาน($r = 0.473$)ซึ่งจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มความพอใจในการทำงานในด้านนี้ของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นไปอีก จะมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ($r = 0.344$) ผู้นำในบริษัทมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานคอยควบคุมระเบียบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างราบรื่น($r = 0.341$) ก็จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดความพอใจในด้านลักษณะของงานมากขึ้น

2.4 ถ้าองค์กรเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลในการบริหารองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานทั้งหมด 3 ด้าน ด้านลักษณะของงาน($r = 0.341$) ด้านการนิเทศงาน ($r = 0.402$) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน($r = 0.305$)ซึ่งจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มความพอใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นไปอีก จะมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.4.1 ด้านลักษณะของงาน พบว่าหากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลในการบริหารโดยองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($r = 0.387$)ให้ ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ($r = 0.325$) และผู้นำในบริษัทเป็นผู้มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ ($r = 0.296$) ก็จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดความพอใจในด้านลักษณะของงานมากขึ้น

2.4.2 ด้านการนิเทศงาน พบว่า หากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลใน

การบริหารโดยองค์กรสร้างบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน ($r = 0.390$) เน้นกลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ($r = 0.397$) และใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จของบริษัท คือ การแข่งขันเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด ($r = 0.459$) ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดการแก่งแย่ง แข่งขันกันเองในองค์กรแต่จะร่วมมือร่วมใจแข่งขันเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาดซึ่งทำให้พนักงานมีการสอนงานกันเองมากขึ้น เกิดความเข้าใจผูกพัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในด้านการนิเทศงานมากขึ้น

2.4.3 ด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน พบว่า หากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลในการบริหารโดยองค์กรเน้นกลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ($r = 0.341$) และใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จของบริษัทคือ การแข่งขันเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด ($r = 0.329$) ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดการแก่งแย่ง แข่งขันกันเองในองค์กรแต่จะร่วมมือร่วมใจแข่งขันเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาดซึ่งทำให้พนักงานมีการสอนงานกันเองมากขึ้น เกิดความเข้าใจผูกพัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในด้านด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

2.4.4 การบริหารองค์กรโดยใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลนั้นจะไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้า แต่จากผลวิจัยช่วยให้ค้นพบว่า 1) หากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลในการบริหารงานและต้องการให้มีความสัมพันธ์กับความพอใจของพนักงานในด้าน

เงินเดือนค่าตอบแทน องค์กรอาจมีแนวทางดังนี้ คือ ผู้นำในองค์กรต้องเป็นผู้มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ ($r = 0.326$) ซึ่งจะทำให้พนักงานเข้าใจเหตุผลว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนจะได้มาก็ด้วยผลของงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กัน 2) หากองค์กรใช้รูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นความมีเหตุผลในการบริหารงานและต้องการให้มีความสัมพันธ์กับความพอใจของพนักงานในด้านโอกาสก้าวหน้า องค์กรอาจมีแนวทางดังนี้ คือ จะต้องเน้นกลยุทธ์ในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ($r = 0.292$) และใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จของบริษัทคือ การแข่งขันเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด ($r = 0.283$) จะส่งผลให้ความพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่สูงมากขึ้น เพราะเกิดความยุติธรรมเนื่องจากโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นชีวิตกันที่ผลงานนั่นเอง ก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กัน

10.เอกสารอ้างอิง

- [1] วัฒนธรรมองค์กรความหมายและความสำคัญ.(ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์)
- [2] ธาณินทร์ ศิลป์จารุ.(2550).การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.
- [3] จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์.(2553).ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ดุษฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- [4] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์.(2551). *พฤติกรรม
องค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์
(1991)จำกัด.
- [5] พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2538). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรม
ศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สำนักทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ.