บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture type) กับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ของกำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก โดยผู้ศึกษาได้จัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย เป็นอัตราร้อยละที่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเป็นที่เชื่อถือ (สิน พันธุ์พินิจ. 2553: 217)

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปต่างๆ ในส่วนของสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งชั้นยศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ และ ร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	76.8
หญิง	13	23.2
รวม	**56**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนผู้หญิง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30ปี	11	19.6
31 - 40 ปี	12	21.4
41 - 50 ปี	22	39.4
51 ปีขึ้นไป	11	19.6
รวม	**56**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป และ 20 - 30 ปี จำนวนเท่ากัน คือ ช่วงอายุละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย และปวช.	4	7.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	14	25.0
ปริญญาตรี	25	44.6
ปริญญาโท	9	16.0
ปริญญาเอก	4	7.2
รวม	**56**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ7.2 เท่ากับ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	10.7
1 - 5 ปี	17	30.3
6 - 10 ปี	9	16.1
11 - 15 ปี	3	5.3
15 ปีขึ้นไป	21	37.6
รวม	**56**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งชั้นยศ

ระดับตำแหน่งชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	13	23.2
สิบตรี - สิบเอก	10	17.8
จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	8	14.3
ร้อยตรี - ร้อยเอก	12	21.4
พันตรี - พันเอก	10	17.8
พันเอกพิเศษขึ้นไป	3	5.5
รวม	**56**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งในระดับร้อยตรี - ร้อยเอก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 เป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับพันตรี - พันเอก มีจำนวนเท่ากับระดับ สิบตรี - สิบเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ17.8 และเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับพันเอกพิเศษขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง การมุ่งเน้นบุคคล และการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)					$\overline{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมุ่งเน้นความสำเร็จ								
1. หน่วยงานมีค่านิยมองค์กร หรือ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จ	13 (23.2)	31 (55.4)	11 (19.6)	0	1 (1.8)	3.98	0.77	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างชัดเจน	18 (32.1)	33 (58.9)	4 (7.1)	1 (1.8)	0	4.21	0.65	มากที่สุด
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ มุ่งมั่นในการแก้ปัญหาในงานให้สำเร็จ	16 (28.6)	32 (57.1)	7 (12.5)	1 (1.8)	0	4.13	0.69	มาก
โดยรวม						**4.11**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.77 สำหรับรายละเอียดในด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีดังนี้

เรื่องหน่วยงานมีค่านิยมองค์กร หรือ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ เห็นด้วยน้อย

ที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานมีค่านิยมองค์กร หรือ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จ ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วย โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.77

เรื่องหน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และเห็นด้วยน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างชัดเจน ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.65

เรื่องบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ มุ่งมั่นในการแก้ปัญหาในงานให้สำเร็จผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 เห็นด้วยมาก รองลงมาจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเห็นด้วยน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยในเรื่องบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาในงานให้สำเร็จ ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.69

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	**ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)**					$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง								
1. หน่วยงานมีเป้าหมายการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน	9 (16.1)	22 (39.3)	15 (26.8)	7 (12.5)	3 (5.4)	3.48	1.08	มาก
2. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้กำลังพลทำงานอย่างมีความสุข	6 (10.7)	23 (41.1)	17 (30.4)	6 (10.7)	4 (7.1)	3.38	1.05	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ท่านมีโอกาสในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น	9 (16.1)	26 (46.4)	13 (23.2)	5 (8.9)	3 (5.4)	3.59	1.04	มาก
โดยรวม						**3.48**	**1.04**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.04 สำหรับรายละเอียดในด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีดังนี้

เรื่องหน่วยงานมีเป้าหมายการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เห็นด้วยน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานมีเป้าหมายการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.08

เรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้กำลังพลทำงานอย่างมี ความสุข ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 เห็น เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยน้อยมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้กำลังพลทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.05

เรื่องบุคลากรมีโอกาสในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 เห็นด้วยปานกลาง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เห็นด้วยน้อย มีจำนวนเท่าจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

ตามลำดับ โดยในเรื่องบุคลากรมีโอกาสในการค้นหาวิธีการใหม่ๆในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.04

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	**ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)**					$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
การมุ่งเน้นบุคคล								
1. หน่วยงานมีการบริหารจัดการและการทำงานแบบการมีส่วนร่วม	3 (5.4)	25 (44.6)	20 (35.7)	6 (10.7)	2 (3.6)	3.38	0.89	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	5 (8.9)	21 (37.5)	22 (39.3)	4 (7.1)	4 (7.1)	3.34	1.00	มาก
3. กำลังพลส่วนใหญ่เห็นว่า คน เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงาน	10 (17.9)	18 (32.1)	21 (37.5)	3 (5.4)	4 (7.1)	3.48	1.08	มาก
โดยรวม						**3.40**	**0.98**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98 สำหรับรายละเอียดในด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีดังนี้

เรื่องหน่วยงานมีการบริหารจัดการและการทำงานแบบการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบ ถามส่วนใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 เห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ โดยในเรื่อง

หน่วยงานมีการบริหารจัดการและการทำงานแบบการมีส่วนร่วม ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.89

เรื่องบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยในเรื่อง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่องในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.00

เรื่องกำลังพลส่วนใหญ่เห็นว่า **คน** เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนเท่าจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ เห็นด้วยน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ โดยในเรื่องกำลังพลส่วนใหญ่เห็นว่า คน เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงานในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.08

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	**ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)**					$\bar{x}$	**S.D.**	**การแปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์								
1. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม และ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4 (7.1)	22 (39.3)	21 (37.5)	6 (10.7)	3 (5.4)	3.32	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความเห็นด้วย (ร้อยละ)					$\overline{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแนะนำช่วยเหลือ กันในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน	5 (8.9)	28 (50)	18 (32.1)	4 (7.1)	1 (1.8)	3.57	0.83	มาก
3. กำลังพลส่วนใหญ่มีความเป็นกันเอง มีความรัก จริงใจ และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	7 (12.5)	15 (26.8)	23 (41.1)	7 (12.5)	4 (7.1)	3.25	1.07	ปานกลาง
โดยรวม						**3.38**	**0.95**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.97 สำหรับรายละเอียดในด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีดังนี้

เรื่องหน่วยงานหน่วยงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม และช่วยเหลือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ โดยในเรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม และช่วยเหลือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.96

เรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแนะนำ ช่วยเหลือ กันในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และ เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิด

เป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแนะนำ ช่วยเหลือ กันในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยมาก โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.83

เรื่องกำลังพลส่วนใหญ่มีความเป็นกันเอง มีความรัก จริงใจ และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยน้อย มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ เห็นด้วยน้อยที่สุดมีจำนวนเท่าจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยในเรื่อง กำลังพลส่วนใหญ่มีความเป็นกันเอง มีความรัก จริงใจ และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมบุคลากรส่วนมากเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.07

ตารางที่ 4.10 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
การมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.11	0.77	มาก	1
การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง	3.48	1.04	มาก	2
การมุ่งเน้นบุคคล	3.40	0.98	มาก	3
การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.38	0.95	มาก	4
โดยรวม	**3.59**	**0.97**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยมากว่าหน่วยงานมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 โดยในภาพรวมทั้งหมดเห็นด้วยว่า มีการมุ่งเน้นความสำเร็จมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมา คือ การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.48 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 การมุ่งเน้นบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 และการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\overline{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความสำเร็จในการทำงาน								
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	20 (35.7)	26 (46.4)	9 (16.1)	1 (1.8)	0	4.16	0.76	มาก
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	20 (35.7)	29 (51.8)	7 (12.5)	0	0	4.23	0.66	มากที่สุด
3. เมื่อการทำงานมีปัญหาต่างๆท่านสามารถแก้ไขปัญหา ลดความรุนแรงของปัญหาได้เสมอ	3 (5.4)	35 (62.5)	16 (28.6)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.68	0.69	มาก
โดยรวม						**4.02**	**0.90**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.90 สำหรับรายละเอียดในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 20 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76

เรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้าน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.66

เรื่องเมื่อการทำงานมีปัญหาต่างๆ ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ลดความรุนแรงของปัญหาได้เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยกับน้อยที่สุด เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้าน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.69

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ

แรงจูงใจในการทำงาน	**ระดับความเห็นด้วย**					$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับแรงจูงใจ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
การได้รับการยอมรับ								
1. การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4 (7.1)	33 (58.9)	19 (33.9)	0	0	3.73	0.59	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	9 (16.1)	27 (48.2)	20 (35.7)	0	0	3.80	0.70	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานท่านได้รับความไว้วางใจ ในการมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา	4 (7.1)	29 (51.8)	21 (37.5)	2 (3.6)	0	3.63	0.68	มาก
โดยรวม						**3.72**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.66 สำหรับรายละเอียดในด้านการได้รับการยอมรับ มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 19 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจากการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.59

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการที่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 20 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จากการที่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.70

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการที่ได้รับความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมาจำนวน 21 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จากการ

ที่ได้รับความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.68

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\overline{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
1. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3 (5.4)	21 (37.5)	21 (37.5)	9 (16.1)	2 (3.6)	3.25	0.92	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่ การงาน ตามเส้นทางความก้าวหน้าของการรับราชการ	4 (7.1)	16 (28.6)	25 (44.6)	6 (10.7)	5 (8.9)	3.14	1.02	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพิจาณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีมาตรฐาน ด้วยความโปร่งใส	6 (10.7)	11 (19.6)	26 (46.4)	9 (16.1)	4 (7.1)	3.11	1.04	ปานกลาง
โดยรวม						**3.17**	**0.94**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.94 สำหรับรายละเอียดในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก และ มี

แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เท่ากัน มีแรงจูงใจในระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และ แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.92

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการมีโอกาสได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่การงานตามเส้นทางความก้าวหน้าของการรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.6 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมาจำนวน 16 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากสุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จากการมีโอกาสได้รับการพิจารณา เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานตามเส้นทางความก้าวหน้าของการรับราชการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.02

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จากการที่ได้รับการพิจาณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีมาตรฐาน ด้วยความโปร่งใส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมาจำนวน 11 คน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 19.6 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจากการที่ได้รับการพิจาณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีมาตรฐาน ด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.04

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ

แรงจูงใจในการทำงาน	**ระดับความเห็นด้วย**					$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับแรงจูงใจ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
ลักษณะงานที่ทำ								
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ขณะนี้เป็นงานที่ท้า	6 (10.7)	25 (44.6)	22 (39.3)	2 (3.6)	1 (1.8)	3.59	0.80	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องใช้ความพยายามในการทำงาน								
2. ตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	5 (8.9)	19 (33.9)	28 (50)	2 (3.6)	2 (3.6)	3.41	0.85	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	12 (21.4)	29 (51.8)	13 (23.2)	1 (1.8)	1 (1.8)	3.89	0.82	มาก
โดยรวม						**3.63**	**0.92**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.92 สำหรับรายละเอียดในด้านลักษณะงานที่ทำ มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องใช้ความพยายามในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และ แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องใช้ความพยายามในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.80

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.0 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน

2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 เท่ากัน โดยภาพ รวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.85

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เท่ากัน โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.82

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\overline{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความรับผิดชอบ								
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	16 (28.6)	32 (57.1)	5 (8.9)	3 (5.4)	0	4.09	0.77	มาก
2. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงาน	21 (37.5)	29 (51.8)	6 (10.7)	0	0	4.27	0.65	มากที่สุด
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	8 (14.3)	22 (39.3)	23 (41.1)	3 (5.4)	0	3.63	0.80	มาก
โดยรวม						**4.00**	**0.79**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.79 สำหรับรายละเอียดแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านใช้ความรู้ความ สามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.77

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.8 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับโดยภาพ รวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.65

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับโดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.80

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเจริญเติบโต								
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	2 (3.6)	19 (33.9)	26 (46.4)	6 (10.7)	3 (5.4)	3.20	0.88	ปานกลาง
2. ท่านใฝ่หาความรู้ฝึกฝนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	14 (25)	33 (58.9)	8 (14.3)	1 (1.8)	0	4.07	0.68	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน ตามความรู้ความสามารถของตน	4 (7.1)	20 (35.7)	22 (39.3)	5 (8.9)	5 (8.9)	3.23	1.03	ปานกลาง
โดยรวม						**3.50**	**0.92**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญเติบโต อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.5 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.92 สำหรับรายละเอียดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต มีดังนี้

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีแรงจูงใจในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และแรงจูงใจในระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน เพิ่มพูน

ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.88

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านใฝ่หาความรู้ ฝึกฝนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.9 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับโดยภาพ รวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านด้านใฝ่หาความรู้ ฝึกฝนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.68

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน ตามความรู้ความสามารถของตน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง รองลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 เท่ากับ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านมีโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน ตามความรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.03

ตารางที่ 4.17 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับแรงจูงใจ**	**ลำดับ**
ความสำเร็จในการทำงาน	4.02	0.90	มาก	1
การได้รับการยอมรับ	3.72	0.66	มาก	3
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	0.94	ปานกลาง	6
ลักษณะของงาน	3.63	0.92	มาก	4
ความรับผิดชอบ	4.0	0.79	มาก	2
ความเจริญเติบโต	3.50	0.92	มาก	5
โดยรวม	**3.67**	**0.89**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยในภาพรวมทั้งหมดมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของ

งาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 ด้านการเติบโต มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ กับ แรงจูงใจในการทำงาน แยกตามประเด็นย่อย และค่าเฉลี่ยในภาพรวม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson 'Product Motivation Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.18 และ ตารางที่ 4.19 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson 'Product Motivation Correlation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงาน แยกตามประเด็นย่อย

แรงจูงใจในการทำงาน / รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ลักษณะงานที่ทำ	ความรับผิดชอบ	ความเจริญเติบโต
1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ						
Pearson Correlation	.492**	.428**	.371**	.403**	.500**	.418**
Sig. (2 - tailed)	.000	.001	.005	.002	.000	.001
2. การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง						
Pearson Correlation	.493**	.423**	.593**	.527**	.511**	.595**
Sig. (2 - tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
3. การมุ่งเน้นบุคคล						
Pearson Correlation	.321*	.431**	.643**	.670**	.411**	.628**
Sig. (2 - tailed)	.016	.001	.000	.000	.002	.000

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน / รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ลักษณะงานที่ทำ	ความรับผิดชอบ	ความเจริญเติบโต
4. การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์						
Pearson Correlation	.447**	.505**	.558**	.584**	.462**	.522
Sig. (2 - tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง การมุ่งเน้นบุคคล และ การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ความสัมพันธ์เชิงบวก กับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความเจริญเติบโต มีรายละเอียดดังนี้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .492 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .428 มีสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .005 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .371 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .002 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .403 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .500 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .418 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .493 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .423 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .593 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .527 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .511 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .595 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .016 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .321 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .431 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .643 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .670 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .002 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .411 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .628 มีความ สัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .447 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .505 มีความ สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .558 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .584 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .462 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .522 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson 'Product Motivation Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ กับแรงจูงใจในการทำงาน

	แรงจูงใจในการทำงาน	
	r	**Sig.**
รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.734**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่า P (Sig. (2 - tailed)) เท่ากับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ.743 หมายความว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 รูปแบบ กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหาร กองทัพบก

สมมุติฐานที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

สมมุติฐานที่ 3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

สมมุติฐานที่ 4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

สมมุติฐานทางสถิติ คือ

H0 $\rho = 0$ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงาน

H1 $\rho_{xy} > 0$ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจใน การทำงาน

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson 'Product Motivation Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 ด้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	**แรงจูงใจในการทำงาน**		**ลำดับที่**
	r	**Sig.**	
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	.537**	.000	4
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง	.667**	.000	2
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคล	.673**	.000	1
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	.652**	.000	3

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_0: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_1: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจใน การทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่า sig .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α (.01) จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .537 มีความ สัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_0: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเองไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_1: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจใน การทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่า sig .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α (.01) จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .667 มีความ สัมพันธ์ในระดับสูง

สมมุติฐานที่ 3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_0: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นบุคคลไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_1: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจใน การทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจใน การทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01มีค่า sig .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α

(.01) จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .673 มีความ สัมพันธ์ในระดับสูง

สมมุติฐานที่ 4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_0: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

H_1: รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .01มีค่า sig .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α (.01) จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .652 มีความ สัมพันธ์ในระดับสูง

สรุปผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามยอมรับสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใน 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ยอมรับ	ปฏิเสธ
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ	√	
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง	√	
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคล	√	
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	√	