

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

**ผู้วิจัย** นายธีระ พรหมน้อย **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) **อาจารย์ที่ปรึกษา**  
(1) รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม  
**ปีการศึกษา** 2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าที่เกี่ยวกับการวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ (Scheffe's test) หรือ แทมเฮน (Tamhane's test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน อุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

**Thesis title:** PERCEPTION OF ORGANIZATION CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF STAFFS WORKING AT THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL OF THAILAND

**Researcher:** Mr. Theera Phromnoi; **Degree:** Master of Business (Business Administration);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Nuansanae

Wongchirdthum, Assistant Professor; **Academic year:** 2002

**ABSTRACT**

The objectives of this study were (1) to study the perception of organization climate and job satisfaction's level of staffs; (2) to study the differentiation between the perception of organization climate's level of staffs based on personal factors (3) to study the differentiation between the job satisfaction's level of staffs based on personal factors; and (4) to study the correlation between the perception of organization climate and job satisfaction's level of staffs.

The sample consisted of 388 staffs working at the Eastern Seaboard industrial of Thailand. The instrument used for data collection was a rating- scale questionnaire with its reliability of .96 regarding their levels of the perception of organization climate and job satisfaction. The SPSS for WINDOWS program was used to analyze the percentage, mean, stand deviation, ANOVA, the Scheffe's or Tamhane's, correlation coefficient, and multiple regressions.

The study results revealed that (1) the staffs' perception of organizational climate and job satisfaction levels were in the middle (2) the difference of the staffs' perception of organizational climate levels based on age, working experience and position level, were not statistically significant, whereas educational levels significantly accounted for difference .05; (3) the difference of the staffs' job satisfaction levels based on age, working experience and position level, were not statistically significant, whereas educational levels significantly accounted for difference .05; (4) the correlation between perception of organizational climate and job satisfaction was positively high and reached the significance at the .05 level.

**Keywords:** Perception of organization climate, Job satisfaction, Eastern seaboard industrial of Thailand

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ แขนงวิชาวิทยาการจัดการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม ศูนย์พัฒนาแบบสอบถาม สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ จีระ ประทีป ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ ที่ได้กรุณาให้หนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลของบริษัทต่างๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และขอขอบพระคุณ มล. ศิริศักดิ์ สุขสวัสดิ์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (การเงิน และธุรการ) บริษัท อัลลายแอนซ์ไฟร์นิง จำกัด คุณสุกิจ วชิระชูเดช ผู้จัดการโรงงาน บริษัท คลาเรียนท์ อิมัลชัน (ประเทศไทย) จำกัด คุณอักรพล ณ ลำพูน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อัลลายแอนซ์ไฟร์นิง จำกัด ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทนงศักดิ์ วันชัย หัวหน้าภาควิชา เกษตรศึกษา คณะเกษตรศาสตร์บางพระ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดีจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างใน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจ จากเพื่อนนักศึกษาเป็นอย่างดีตลอด ซึ่งผู้วิจัยถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้

จีระ พรหมน้อย

พฤศจิกายน 2545

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	11
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การ.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	6
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	45
ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อในแบบสอบถาม รายด้านของการรับรู้บรรยากาศองค์กร.....	47
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2.....	47
ตารางที่ 3.4 จำนวนข้อในแบบสอบถามรายด้านของความพึงพอใจในงาน.....	48
ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 3.....	48
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง.....	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกโดยรวม และรายด้าน.....	56
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตาม ขนาดของอุตสาหกรรม.....	57
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้าน โครงสร้างองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายข้อ และรายด้าน.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้าน นโยบายการบริหารงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายข้อ และรายด้าน.....	59
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้าน ลักษณะงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาค ตะวันออก รายข้อ และรายด้าน.....	60
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้าน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายข้อ และรายด้าน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้าน สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้าน ค่าตอบแทน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	63
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวม และรายด้าน.....	64
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของ อุตสาหกรรม.....	65
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	66
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้าน ลักษณะงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	67
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้า ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	68
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้าน การควบคุมดูแล ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	69
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้าน เพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้าน สภาพการทำงาน ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ.....	72
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน การรับรู้บรรยากาศด้าน คำตอบแทน ของพนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe .....	73
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe .....	75
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe .....	76
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านคำตอบแทน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe ....	77
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	78
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)ของค่าเฉลี่ยของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน.....	79
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Tamhane.....	80
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	81
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe .....	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	84
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	85
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	86
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Tamhane.....	87
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	88
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	89
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	90
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	91
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนน ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ทีละคู่ด้วยวิธี Tamhane.....	92
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจ ในงาน.....	93



## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับระดับความพึงพอใจในงาน ตามความคิดเห็น ของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.....	94
ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ตามความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.....	95
ตารางที่ 4.42 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความพึงพอใจในงาน.....	96
ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients) และการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงาน .....	97
ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.....	99
ตารางที่ 4.45 วิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในงานดีขึ้น ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.....	101

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง.....	77

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ตกต่ำ ตั้งแต่กลางปี 2540 หลังจากรัฐบาลประกาศเปลี่ยนระบบแลกเปลี่ยนเงินตราเป็นแบบลอยตัว ทำให้เงินบาทมีมูลค่าลดลง สถาบันการเงินต่าง ๆ ประสบการปัญหาสภาพคล่องและหนี้เสีย จนรัฐบาลต้องประกาศปิดสถาบันการเงินหลายแห่ง ทำให้มีผลกระทบต่อสถานะภาพทางการเงินของธุรกิจเอกชนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากขาดสภาพคล่องทางการเงินที่จะนำมาหมุนเวียนเพื่อดำเนินการต่อไป หลายองค์กรต้องปิดกิจการลง และมีคนตกงานเป็นจำนวนมาก ส่วนองค์กรที่ยังดำเนินธุรกิจต่อไปได้ก็ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารใหม่เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานะเศรษฐกิจดังกล่าวได้

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ที่ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้องค์กรคงอยู่ต่อไป ซึ่งมีกลยุทธ์หลายอย่างที่องค์กรนำมาใช้ เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป การลดเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลง และการเลิกจ้างพนักงาน ฯลฯ บรรยากาศการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาภายในองค์กรนั้น ทำให้พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของตนเอง และรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์กรไปในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก จึงทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง จะเห็นได้ว่าการรับรู้ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เหมือนดังที่ คอลบ์ รูบิน และแมคอินไทร์ (Kolb; Rubin and McIntyre, 1979: 159) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร มีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตของคนในองค์กร

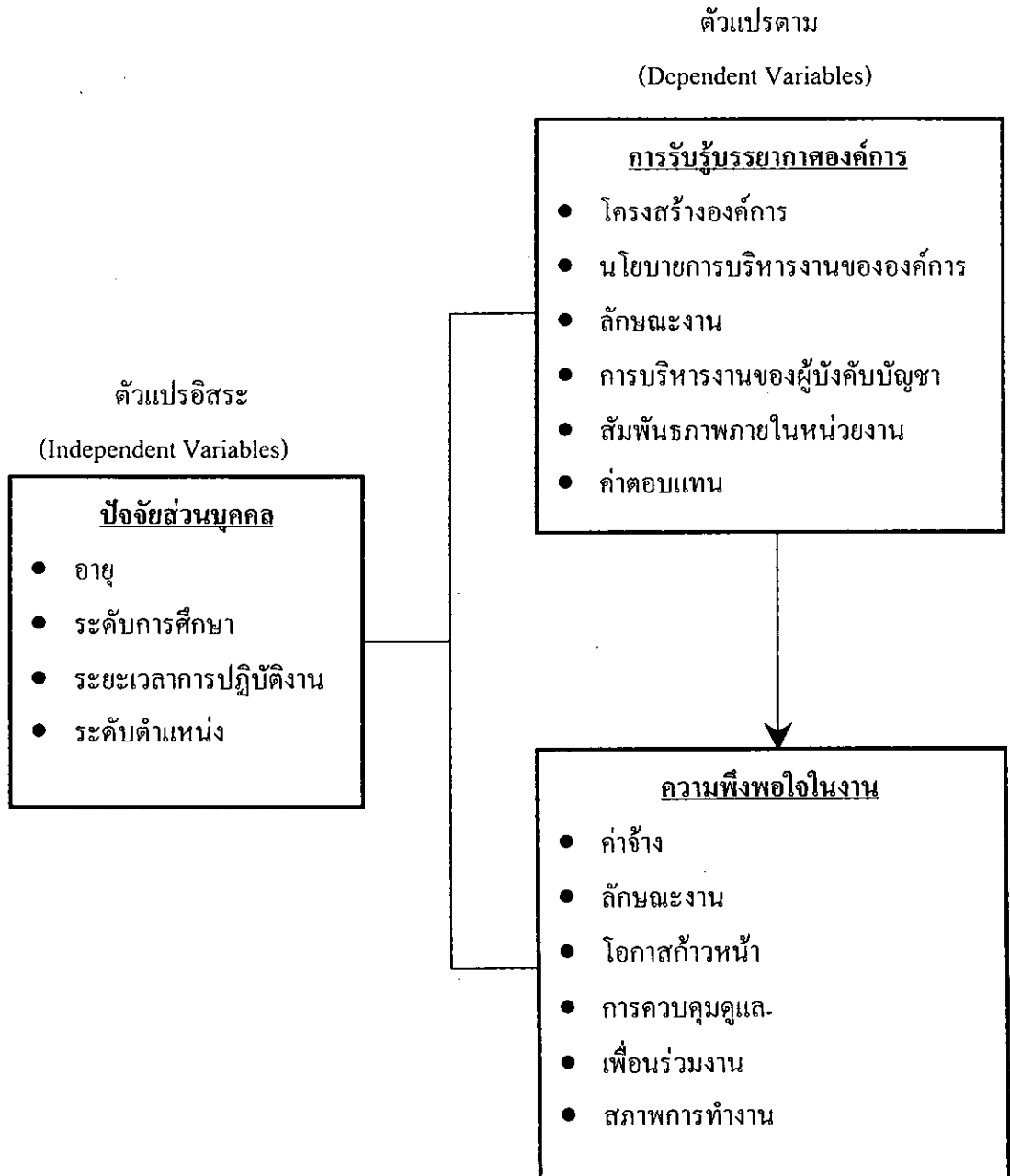
ถึงแม้ว่าองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีอยู่อย่างไม่เปลี่ยนแปลงคือ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปได้ เป็น

แรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และยังช่วยให้รู้สึกว่าคุณค่าของชีวิตคนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นประจักษ์ โครงสร้างที่หล่อหลอมชีวิตให้มีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกที่มีคุณค่านี้ให้แก่พนักงานที่ทำงานได้ นอกจากนี้การทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ยังอาจช่วยลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องานด้วยการแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ต่องาน เช่น ขาดงาน ก้าวร้าว ลาออกจากงาน เป็นต้น การเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะส่งผลเสียต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการทำงานของพนักงานลดลงและสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่พนักงาน การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและรู้สึกว่าชีวิตงานของตนมีคุณภาพ แล้วยังลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของตนเองด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2530: 532) ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน จะทำให้ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรทราบถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและจะได้ปรับปรุงองค์กร ให้มีความสอดคล้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานให้มากที่สุด ถ้าบุคคลนั้นได้ทำงานที่ตนพอใจและมีความสุขในการทำงานแล้วผลงานก็ย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือทำงานตามหน้าที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2536: 390) ซึ่งโดยทั่วไปความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่จะส่งผลให้การทำงานนั้นเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพที่ดี และได้ผลผลิตที่สูงกว่าผู้ที่ไม่พอใจในงานของตน

ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนาพื้นที่ 3 จังหวัด (ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา) ซึ่งมีประชากร 16 ล้านคน ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญและแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมหลักของประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2525 ข: 131-132) ฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ได้เน้นให้มีการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535: 119-120) ส่วนฉบับที่ 8-9 (2540 - 2548) มีแนวคิดการพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างสมดุลด้วยประสิทธิภาพและคุณภาพได้ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ออนไลน์] จาก <http://www.nesdb.go.th>) เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เนื้อที่ประมาณ 9,042 ไร่ กำหนดให้เป็นแหล่งที่ตั้งท่าเรือน้ำลึกเฉพาะกิจ และเป็นแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมหลักที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ ตลอดจนอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์จากน้ำมัน (เคมีภัณฑ์ ต่างๆ) การ

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานหลักในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน
- 4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน
- 4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ศึกษาเนื้อหาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ตามแนวคิดของ Steers and Porter และ จูฮาร์ตัน สุกันธรรัตน์

5.1.2 ศึกษาเนื้อหาเรื่องความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ได้แก่ ค่าจ้าง ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Gilmer และ สมยศ นาวิการ

##### 5.2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จำนวนประชากร 12,621 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด กำหนดขนาดของสิ่งตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของ Yamane ได้ขนาดของสิ่งตัวอย่างจำนวน 388 คน วิธีการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากจำนวนโรงงาน โดยแยก

ตามขนาดของอุตสาหกรรม แล้วกำหนดจำนวนโรงงานตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการจับฉลากรายชื่อของโรงงานทั้งหมดมา 17 โรงงาน (25% ของในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) จำนวนตัวอย่าง 388 คน จะถูกกำหนดมาให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ 17 โรงงานมีอยู่ (Proportional Allocation of Sample Size)

### 5.3 ขอบเขตด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยส่งแบบสอบถามไปที่โรงงานกลุ่มตัวอย่าง ถึงหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Manager) และกระจายสู่แต่ละแผนกตามจำนวนที่ต้องการ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลา ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

### 5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
  - (1) อายุ
  - (2) ระดับการศึกษา
  - (3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
  - (4) ระดับตำแหน่ง

#### 5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) การรับรู้บรรยากาศองค์การ
  - (1) โครงสร้างองค์การ
  - (2) นโยบายการบริหารองค์การ
  - (3) ลักษณะงาน
  - (4) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
  - (5) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
  - (6) ค่าตอบแทน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
  - (1) ค่าจ้าง
  - (2) ลักษณะงาน
  - (3) โอกาสก้าวหน้า

(4) การควบคุมดูแล

(5) เพื่อนร่วมงาน

(6) สภาพการทำงาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้

### 6.1 การรับรู้ (Perception)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์การในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งการรับรู้ของพนักงานอาจไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบรรยากาศองค์การก็ได้

### 6.2 บรรยากาศองค์การ (Organization Climate)

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

6.2.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6.2.2 ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน



**6.2.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

**6.2.4 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

**6.2.5 ค่าตอบแทน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

### 6.3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจ เพราะความต้องการของตนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงาน และปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

**6.3.1 ค่าจ้าง** หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสที่ยุติธรรม และมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนการได้รับกิจการ สวัสดิการด้านอื่น ๆ

**6.3.2 ลักษณะงาน** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะที่เกี่ยวกับความสำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะและความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน งานที่แบ่งแยกตามความถนัดเฉพาะ ความซ้ำซากจำเจของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เอง ตลอดจนกระบวนการจนประสบความสำเร็จของงาน

**6.3.4 โอกาสก้าวหน้า** หมายถึง ความก้าวหน้าในองค์การเดียวกัน จะเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลง การควบคุม ลักษณะตัวงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ความต้องการสถานภาพทางสังคม ความต้องการพัฒนาจิตใจ (เช่น ความรับผิดชอบ) และความต้องการความยุติธรรม

**6.3.5 การควบคุมดูแล** หมายถึง กฎระเบียบหรือข้อบังคับ ของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีระเบียบวินัยการทำงาน รวมถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีระบบระเบียบเป็นไปโดยยุติธรรม ตามความสามารถ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความมีอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่ม ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน

6.3.6 **เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง เพื่อนที่ร่วมทำงานในแผนกงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือและสามารถปรึกษาปัญหา ที่เกิดจากการทำงานและปัญหาส่วนตัวได้พร้อมทั้งให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม การปฏิบัติรับใช้และช่วยเหลือสังคม

6.3.7 **สภาพการทำงาน** หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน

#### 6.4 พนักงาน (Employees)

6.4.1 **พนักงาน** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละแผนกขององค์การ ของโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

6.4.2 **อายุ** หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงาน

6.4.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน

6.4.4 **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปัจจุบันนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

6.4.5 **ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งของพนักงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาขององค์การ โดยแบ่งเป็นระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน และตำแหน่งอื่นๆ

1) **พนักงาน และพนักงานอาวุโส** หมายถึง พนักงานซึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละแผนกขององค์การ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน

2) **หัวหน้างาน** หมายถึง ผู้บริหารในระดับล่าง ซึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละแผนกขององค์การ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

7.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

7.3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของหน่วยงาน หรือส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน ให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวมต่อไป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
จําเก้บรรณสารสนเทศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน มาเป็นแนวทาง ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ในนิยามของนักวิชาการ บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) มีความหมายดังต่อไปนี้

ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, อ้างถึงใน อาร์ เพชรผุด 2529: 57) เขียนไว้ว่า บรรยากาศในองค์กร คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 อย่างคือ เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์กร เป็นลักษณะสืบทอดมาตลอดเวลา และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร

ทากิวรี และ ไทร์วิน (Tagiuri and Litwin, 1968: 27) บรรยากาศองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

โรบบิ้น (Robbins, 1976: 430) เห็นว่าบรรยากาศขององค์การจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่นความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นหรือแม้แต่ความกลัว บรรยากาศขององค์การประกอบด้วยรูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์การ และขอบเขตที่สมาชิกในองค์การมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในองค์การ การประเมินผลในองค์การ

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1976: 279) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขามีต่อองค์การในรูปแบบมิตี เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

สเตียร์ส (Steers, 1977: 101-102) ได้มองบรรยากาศขององค์การในแง่ของบุคลิกภาพมนุษย์ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ โดยเขาได้ให้ข้อสังเกตความหมายนี้ไว้ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า "ควรจะเป็น" มากกว่า "ที่เป็นอยู่จริง"
2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์การและการกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศ นั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป
3. บรรยากาศที่แสดงออกให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

ไฮร์แมน และคณะ (Haimann and others, 1978: 417) เห็นว่าบรรยากาศขององค์การคือบรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น เขาเชื่อว่า บรรยากาศขององค์การสร้างขึ้นโดยผู้จัดการและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้้องค์การปรับความพึงพอใจ ความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

เบราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าว นั้นจะต้อง บรรยายถึงสภาพขององค์การ ซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นคุณลักษณะ ที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ดูบรินน์ (Dubrin, 1984: 405) บรรยายว่ามีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์การ เป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกขององค์การ เป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่าง ๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน

กิปสัน และคณะ (Gibson and other, 1991: 744) บรรยายขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม (2536: 297) อธิบายว่า บรรยายขององค์การ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของผู้นำ กับขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน บรรยายขององค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การดังกล่าว ซึ่งการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 10) ให้ความหมายบรรยายขององค์การว่า เป็นการรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะองค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้คำนิยาม การรับรู้บรรยายขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การรับรู้โครงสร้างองค์การ การให้ผลตอบแทน การให้ความสนับสนุน และความอบอุ่น เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

### ความสำคัญของบรรยายขององค์การ

บรรยายขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่ แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ องค์การนี้ คือบรรยายขององค์การ

ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนกงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงาน และความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิการ 2525: 330) บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม 2532: 204)

นิวเวลล์ (Newell, 1978: 19) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่าบรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

เบราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ

ดาวน์เนย์ และคณะ (Downey and others, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2536: 298) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการคือ

1. บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของตน
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แบบจำลองของ Lewin (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2526: 293) การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การเริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ.1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ตามแบบจำลอง

$$B = f(P, E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล จากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศขององค์การเกิดความชัดเจนมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

2. ทฤษฎีบรรยากาศในองค์การตามสรุปของ อาร์ เพชรมุด (2529: 62) มี 3 ทฤษฎี คือ
  - 2.1 Multiple Measurement Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ เห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ



2.2 Perceptual Measurement Organizational Attribute Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจใน การทำงาน และโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

2.3 Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือการรับรู้ของแต่ละ บุคคลเหมือนกับองค์การเป็นบุคคลคนหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตามตารางการประมวลผลทฤษฎี จุดเน้น และแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของแต่ละทฤษฎี สามารถสรุปได้ดังนี้ (Gibson, and others. 1973: 315-316 และอรุณ รักรธรรม 2524: 89)

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ (Taylor)	เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดย สนใจ เรื่องการแบ่งงานกันทำ เฉพาะอย่างและมีการจัด โครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้อง ระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศใน องค์การ
Woodward Lawrence และ Lorson	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของ สิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการมี อิทธิพลต่อการทำงานอย่างไร
Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุม สภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของข้อมูลในการทำงาน
Span of Control (Lockheed)	เน้นรูปแบบของการขยาย การบังคับบัญชา	ใช้สเกลวัดความสำคัญของ องค์ประกอบต่าง ๆ ของ บรรยากาศ เช่น วัดจำนวนครั้ง ของการฝึกอบรมบรรยากาศ ของการวางแผน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
Decentralization	เน้นการตัดสินใจของเบื้อง ล่าง	บรรยากาศขององค์การเช่นนี้ จะต้องมีการไว้วางใจและซื่อ สัตย์
ทฤษฎีระบบ 4 (Likert)	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความ สัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อว่า แบบของผู้มีอิทธิพลต่อ กลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของกร ทำงานมีการสนับสนุนกันเพื่อ นำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่ม ภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพ ของงานและความพอใจของ สมาชิกในองค์การ	พยายามสร้างบรรยากาศให้ สมาชิกมีความรับผิดชอบ มี โอกาส มีความไว้วางใจกัน

จากหลักการ ทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การ  
บริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ  
และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การก็  
ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นอกจากนักวิชาการ ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ  
ดังกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ โดยจะเป็นตัวชี้  
บอกถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ

#### องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการ  
ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย ดังนี้

ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forchhand and Gilmer, 1964: 632) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศขององค์การไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ (Size and Structure) โครงสร้างองค์การมีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์การ (Leadership Pattern) รูปแบบบริหารพนักงานของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การแต่ละองค์การย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ และ องค์การที่ให้บริการสาธารณะ ต่างก็มีเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน

4. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละองค์การนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวน และลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะแสดงให้เห็นสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การนั้น

ไรท์วิน และ สตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968: 81-82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงานและระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน
4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้
5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย
8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่
9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

ลิคค์เคิร์ต และลิคค์เคิร์ต (Likert and Likert, 1976: 73) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่าง ๆ ภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องและทำงานได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเอง ซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศขององค์กรที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อม ข่อมสร้างควมพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ องค์กรที่มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนพนักงานที่ยัน ทำงานหนัก ให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง ข่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979: 369-370) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและให้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์กรก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศความไว้วางใจเปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้การปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวดการไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าการขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติงานของฝ่ายบริการ มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกประทับใจต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 18) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้านดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยี
2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง และสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในทุกองค์การแล้ว เพียงแต่มีระดับความมากน้อยไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจนั้น ๆ ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของจุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 18) ที่ได้จัดหมวดหมู่เนื้อหาขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การจากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ให้กระชับขึ้น โดยที่ยังมีรายละเอียดต่าง ๆ คงเดิม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยึดหลักการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของจุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ เป็นแนวทาง และเพิ่มเติมบรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารงานขององค์การเข้ามา เนื่องจากเห็นว่ามีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน

สมพงษ์ ชิงดวง (2542: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้คำนิยามของ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบหรือพอใจ เพราะความต้องการของคนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์การทำงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงาน

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

หน้าที่ที่ยุ่งยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น ทুমเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทำการศึกษาและให้ความสนใจทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎี ผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะที่สำคัญดังต่อไปนี้

**ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory) ของ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)**

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 109) มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ (อ้างถึงใน สราวุธ น้อยพิมพ์ 2542: 8-9)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้ตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคง คือ ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belongings Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

### ทฤษฎีจูงใจ – คำจูน (The Motivation – Hygiene Theory)

เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, อ้างถึงใน สราวูดี น้อยพิมพ์ 2542: 10) ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น รีเสิร์ฟ (Western Reserve



1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคง คือ ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belongings Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

### ทฤษฎีจูงใจ – คำจูน (The Motivation – Hygiene Theory)

เฟรดเฮอร์ริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, อ้างถึงใน สราวูฒิ น้อยพิมพ์ 2542: 10) ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น รีเสิร์ฟ (Western Reserve

University) ประเทศสหรัฐอเมริกาและคณะ ได้พิมพ์รายงานผลการวิจัย เรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation to Work) ในปี ค.ศ.1959 โคนเสนอทฤษฎีจูงใจ – คำจูง (The Motivation Theory) หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Factor Theory)

มูลเหตุที่ทำให้ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอเป็นทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมาก็เพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเรา” ซึ่ง เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบงาน” เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยคำจูง หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความความนึกคิดหรือคาดหวังของตนเอง (Self – Actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ องค์ประกอบปัจจัยจูงใจได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานและความเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยคำจูง เป็นปัจจัยที่ป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) และคณะ พบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพราะภาวะแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขภาพอนามัย” (Hygiene Factor) ซึ่งเปรียบเทียบกับหลักการในทางแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรค เป็นแต่เพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษสิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษาโรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรครุนแรงขึ้น ฉะนั้นปัจจัยคำจูงจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยจูงใจ

องค์ประกอบปัจจัยคำจูงได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthome Study) ศาสตราจารย์ เมโย (Professor Mayo) และคณะ ยังยืนยันตามความคิดทฤษฎีของ เฮิร์ทเซอร์เบิร์ก (Herzberg) อีกด้วย โดยศาสตราจารย์ เมโย (Mayo) พบว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบกระเทือนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นหาได้เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง หรือความร้อนความหนาวแต่อย่างไรไม่ แต่เกิดจากที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคลมากกว่า เช่น มีความรู้สึกว่างานของคนเป็นงานดี ช้าช้าก เบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

สำหรับทฤษฎีความคาดหวังนั้น อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ ก็ต่อเมื่อเขาประเมินแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับ (รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้น) เป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ซึ่งนำโดย วรูม ลอว์เรอร์ และพอร์เตอร์ (Vroom, Lawler and Porter, อ้างใน สมพงษ์ ชิงดวง 2542: 21)

แนวคิดทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลที่ได้ (Outcome) ความปรารถนาที่รุนแรง (Violence) และความคาดหวัง (Expectance) ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมต่อเมื่อเขามองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) ค่อนข้างเด่นชัดว่าหากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น และยังมีมองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างสูงกว่าอีกว่า ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่เขาปรารถนา ซึ่งหมายถึงว่าความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญและจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าจะให้ผลตอบแทน มีผลกระทบท่อความพยายามของบุคคลหนึ่ง ๆ แล้ว เขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความพยายาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา

ตามทัศนคติของ วรูม (Vroom) และลอว์เลอร์ (Lawler) นั้น ทฤษฎีความคาดหวังจะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 4 ข้อ เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมภายในองค์กร คือ

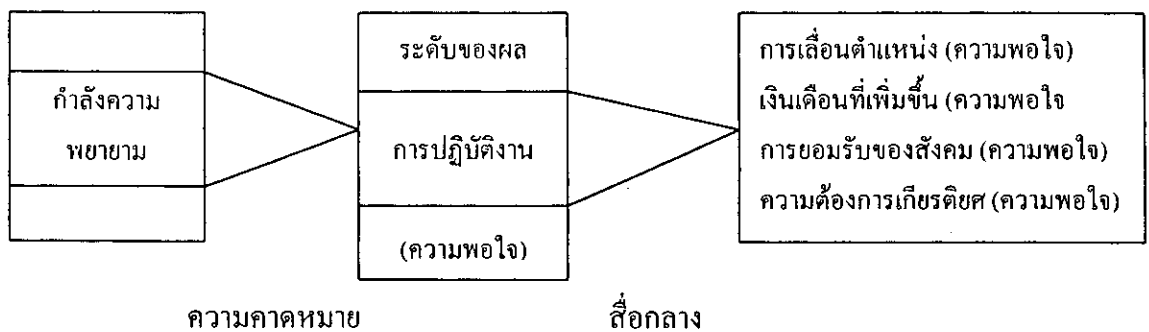
1. พฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงกดดันภายในของบุคคล และสภาพแวดล้อม คนจะมีความต้องการ และความคาดหวังไม่เหมือนกับที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของพวกเขาต่อสภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนกัน จะทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

2. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของพวกเขาภายในองค์การ การตัดสินใจเหล่านี้ อาจจะเป็นเรื่อง 1) พฤติกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิก-การมาทำงาน การอยู่ในสถานที่ทำงานหรือ 2) พฤติกรรมของการใช้กำลังความพยายาม-จะทำงานหนักมากน้อยแค่ไหน

3. บุคคลจะมีความต้องการ และเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลต่าง ๆ จะมีความพอใจในผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน การทำความเข้าใจความต้องการของพวกเขาจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับว่าจะจูงใจและให้ผลตอบแทนเขาอย่างไรถึงจะดีที่สุด

4. บุคคลที่ทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือกโดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหมายของพวกเขาว่า พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน คนมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในแนวทางที่พวกเขาเชื่อว่า จะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่พวกเขา มองเห็นว่า จะก่อให้เกิดผลที่ติดตามมาที่ไม่ต้องการ

นอกจากนี้ วรูม (Vroom) ยังได้เสนอแนวความคิดว่า แรงจูงใจเท่ากับผลรวมของความพอใจ ควบคู่กับความคาดหมาย ความคาดหมายก็คือ ความน่าจะเป็นที่การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความน่าจะเป็นเท่ากับเท่าไร ถ้าหากทำงานหนัก จะได้ผลสูงขึ้นหรือไม่ ความน่าจะเป็นมีค่าตั้งแต่ศูนย์คือไม่มีโอกาสเลย จนถึงหนึ่ง คือ โอกาสแน่นอน ถ้าหากว่าแน่ใจว่าการทำงานหนักสามารถทำให้ผลลัพธ์สูงขึ้นแล้ว ความคาดหมายก็เข้าใกล้หนึ่ง เป็นผลให้แสดงพฤติกรรมนั้น และนอกจากนั้น ได้เสนอแนวความคิดต่อไปอีกว่า การจูงใจเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ที่ครอบงำทางเลือกของบุคคล เมื่อต้องการเผชิญกับแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเลือก บุคคลจะต้องเผชิญกับกลุ่มผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง โดยอยู่บนพื้นฐานที่ว่า การเลือกดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับผลลัพธ์ระดับที่สองอย่างไร การรับรู้ของบุคคลในเรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เรียกว่า สื่อกลาง (Instrumentality)



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหมาย

จากแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังดังกล่าว แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากการที่บุคคลนั้น ๆ ได้ประเมินอย่างกว้าง ๆ แล้วว่า งานใดจะนำความพึงพอใจมาให้ โดยดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และแต่ละบุคคลก็ได้ตัดสินใจก่อนแล้วว่าผลลัพธ์อันใดมีค่าเท่าใด เช่น รายได้ การได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ขั้นสุดท้ายก็จะเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์ที่พอใจมาให้ เช่น พนักงานจะเลือกทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ย่อมเป็นผลมาจากความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนสูง ความก้าวหน้า เป็นต้น

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960, อ้างใน สมพงษ์ ชิงดวง 2542: 20) ศาสตราจารย์ทางบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งเป็นนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้เปรียบเทียบให้เห็นสองลักษณะที่แตกต่างกันอย่างตรงกันข้าม โดยตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นให้ชื่อว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ตามหลักทฤษฎีนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ

1. คนโดยส่วนใหญ่เฉื่อยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ต้องการมีความรับผิดชอบ
3. คิดถึงแต่ตนเอง ไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร
4. จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกอย่าง
5. มีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ดังนั้น เพื่อให้คนเหล่านี้ทำงานให้สำเร็จตามกำหนด จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษเมื่อทำผิดและให้รางวัลเมื่อทำดี การปกครองคนในลักษณะนี้จึงต้องทำแบบเผด็จการ ใช้อำนาจความกลัวเป็นเครื่องมือในการควบคุมและผลักดันให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎี Y ตามหลักทฤษฎีนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่เขามีสวนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสดงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากที่มีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

เพื่อที่จะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงควรเปิดโอกาสให้เขาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ให้เขาควบคุมตัวเองและใช้ความคิดริเริ่มต่าง ๆ จากการเปิดโอกาสให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา จะทำให้เขาทำงานจากแรงผลักดันหรือความต้องการของเขาเองซึ่งหมายถึง การชักจูงให้คนทำงานด้วยใจนั่นเอง

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อคิดเห็นว่า พฤติกรรมของนักบริหารในการใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ผู้บริหารควรจะได้พิจารณาทบทวนแนวความคิด และทัศนคติของตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน และหาทางพิสูจน์ทัศนคติของตนต่อผู้ปฏิบัติงานของเขาว่าเป็นเช่นที่เขาเชื่อหรือไม่ และเขาใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับคนของเขาแต่ละคนที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

### ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 221-222) กล่าวว่าปัจจัยอยู่หลายอย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานของพวกเขา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานจะมีอยู่ 6 อย่าง (1) ผลตอบแทน (2) ลักษณะงาน (3) การเลื่อนตำแหน่ง (4) การบังคับบัญชา (5) กลุ่มงาน และ (6) สภาพแวดล้อมของงาน (โดยทั่วไปเราจะเห็นได้ว่าผลตอบแทนและลักษณะงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานสำคัญที่สุด การเลื่อนตำแหน่ง และการบังคับบัญชา จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานสำคัญรองลงมา และกลุ่มงานและสภาพแวดล้อมของงานจะมีความสำคัญน้อยที่สุด)

เฟรนช์ (French, 1964, อ้างถึงใน มานิต คัมภีร์ 2541: 7) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษย์สัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานที่ดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นงานอาชีพมีเกียรติในสังคม

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1968, อ้างถึงใน รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อุทธยา 2539: 22) ได้เขียนหนังสือ The Function of the Executive โดยได้นำเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของอื่นๆ ที่เป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เสมือนเป็นรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ได้เป็นวัตถุแต่เป็นเสมือนรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ได้แก่ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ สิทธิพิเศษต่าง ๆ หรือการได้รับตำแหน่งสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง การที่หน่วยงานได้สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจ ที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. สิ่งจูงใจด้านความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคคล (Adaptation of Conditions Habitual Method and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแตกต่างกัน
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงาน
8. สิ่งจูงใจด้านความเป็นอยู่ร่วมกันอันดีมิตร (The Condition of Communication) หมายถึง ความพอใจในด้านสังคมของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันอันดีมิตร มีความกลมเกลียว และร่วมมือกันทำงานในหมู่เพื่อนร่วมงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, อ้างถึงใน รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อายุรยา 2539: 23) ได้ศึกษาแล้วสรุปว่าองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ทั้งชายและหญิงมีความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) เป็นความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการดำเนินงานขององค์กร องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย
4. ค่าจ้าง (Wage) หรือรายได้ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ทำงานจะจัดอันดับค่าจ้างไว้อันดับเกือบสูงสุด แต่ให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับคนงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่นัดหรือตามความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเฉพาะองค์ประกอบนี้มาก
6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็มีสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิง ขาดงานและลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่ง โมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย



10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

จากการศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว สามารถจำแนกปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้หลายองค์ประกอบซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามองค์ประกอบดังนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัส ที่ยุติธรรม และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนการได้รับบริการสวัสดิการด้านอื่น ๆ ค่าจ้างจะเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานด้วยเหตุผลดังนี้

1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการที่จำเป็น เช่น อาหาร ที่พักอาศัย และเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

1.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับคนทำงานทั่วไปมักมีความรู้สึกที่ว่า ค่าจ้างเป็นผลมาจากความสนใจของผู้บริหาร

2. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะที่เกี่ยวกับความสำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะและความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน งานที่แบ่งแยกตามความถนัดเฉพาะ ความซ้ำซากจำเจของงาน และ โอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการจนประสบผลสำเร็จของงาน

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotional Opportunities) ความก้าวหน้าในองค์การเดียวกันจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการควบคุม ลักษณะตัวงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าหมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ความต้องการสถานภาพทางสังคม ความต้องการพัฒนาทางจิตใจ (เช่น ความรับผิดชอบ) และความต้องการยุติธรรม

4. การควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง กฎระเบียบ หรือข้อบังคับของบริษัท ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีระเบียบ วินัยการทำงาน รวมถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีระบบระเบียบ เป็นไปโดยยุติธรรมตามความสามารถ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความมีอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่ม ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน

ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของคนทำงานมี 2 ลักษณะ คือ

4.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ (Consideration or Employee Centeredness) หัวหน้างานที่สนับสนุนและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจ

4.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence or Participation) จะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานเพิ่มสูงขึ้น

คนทำงานในกลุ่มขนาดเล็กซึ่งงานมีลักษณะเป็นอิสระจะพึงพอใจผู้นำที่ให้ความเสมอภาพ แต่คนทำงานในกลุ่มงานขนาดใหญ่ที่มีโอกาสสัมพันธ์กับหัวหน้างานน้อยจะมีทัศนคติทางบวกต่อผู้นำแบบใช้อำนาจ

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง เพื่อนที่ร่วมทำงานในแผนกงาน หรือหน่วยงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ และสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงานและปัญหาส่วนตัวได้ พร้อมทั้งให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเต็มใจที่จะร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่มีโอกาสน้อยในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน จะรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีแนวโน้มจะลาออกจากรางาน กลุ่มทำงานยังเป็นแหล่งที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและค่านิยมคล้ายคลึงกัน ทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน จะทำให้ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลง นอกจากนี้ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม การปฏิบัติรับใช้และช่วยเหลือสังคม ยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานจะมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

6.1 ผู้ปฏิบัติงานพอใจสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานไม่ดีที่จะมีผลเสียกระทบต่อร่างกายได้ เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น

6.2 สภาพการทำงานที่ดีจะเอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะไม่มีสิ่งรบกวน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่มักกำหนดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับการงานกับสิ่งที่ได้รับจริง ๆ จากงาน บุคคลจะมีความไม่พึงพอใจถ้าสิ่งที่ได้รับจากงานน้อยกว่าความต้องการที่คาดหวังไว้

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบไปด้วยหลายองค์ประกอบ และจากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงลำดับของความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของความพึงพอใจของ กิลเมอร์ (Gilmer,

1967) และองค์ประกอบในงานวิจัยของ สมยศ นาวิกาน (2533) มาเป็นแนวในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์การ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

แมคอินไทร์-เรย์ (McIntyre-Ray, 1990) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนตำแหน่งและอายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนพนักงานหญิงจะประเมินบรรยากาศองค์การไปในทางบวกมากกว่าพนักงานชาย

ไรท์ (Wright, 1993) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน พบว่า อายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาลและบรรยากาศภายในหน่วยงาน ส่วนระดับตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงานและเวรปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้และยังพบอีกว่าพยาบาลรับรู้บรรยากาศในหน่วยงานว่าน่าพึงพอใจมากกว่าบรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล

ไวท์ (White, 1994) ศึกษาเรื่อง การแสดงพฤติกรรมทางสังคม ของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยศึกษาอิทธิพลกลุ่มที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของนักศึกษา และการรับรู้บรรยากาศของคณะในด้านการจัดลักษณะการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมในการเรียน พบว่า นักศึกษาหญิงจะรับรู้บรรยากาศของคณะในทางบวกมากกว่านักศึกษาชาย

ไรท์, เบงท์สัน และ แฟรงเก็นเบอร์ก (Wright, Bengissson and Frankenberg, 1994) ได้ศึกษาสภาพการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานหญิงมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานชาย และยังพบอีกว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จะมองสภาพการทำงานในด้านดีว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

ฟริก (Frick, 1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมประจำชาติ เพศ และอาชีพ ที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าในงานของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เรียน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าในงานมากที่สุด

### งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ ร่วมไทย (2530) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ ต่องานให้บริการลูกค้า ศึกษากรณีบริษัท เดินอากาศไทย จำกัด พบว่า ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับทัศนคติในการให้บริการลูกค้า และยังพบอีกว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการได้รับรางวัลและการลงโทษเพียงมิติเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการให้บริการลูกค้า และเป็นจริงเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และทำงานมาแล้ว 6 ปีขึ้นไป

ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน จำนวน 347 คน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าเพศ หญิง ส่วนข้าราชการที่อายุมาก จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการที่อายุน้อย และข้าราชการที่แต่งงานแล้ว จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่โสด ส่วนผู้ที่มีระดับเงินเดือนน้อยจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาการรับราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 293 คน พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลตากสินมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ และยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนวิชาชีพ และภาระทางครอบครัว มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน

##### ผลงานวิจัยต่างประเทศ

อวาล์เกียน (Avakian, 1971: 1765-A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎีเฮิร์สเบิร์ก กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุดได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รongลงมาได้แก่ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

เซอร์จิออแวนนี (Sergiovanni, 1973: 191-207) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตี มลรัฐนิวยอร์ก โดยทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบทจำนวน 3,382 คน มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผลการศึกษาค้นพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานพบว่า องค์ประกอบสภาพของการทำงานสำคัญที่สุด

สเทิบเบิล (Struble, 1993: 3651-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก กับครูจำนวน 211 คน จากโรงเรียน 10 แห่ง ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ นโยบายการบริหารและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า การยอมรับ สถานภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม

จิตติศัน จิรพันธุ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานฝ่ายเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงพบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวคือ ระดับเงินเดือนที่มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างในระดับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เลือกสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินว่าเป็นสิ่งจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีความต้องการให้ปรับปรุงสิ่งจูงใจที่เป็นเงินมากกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน โดยให้มีการปรับปรุงเรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นหลัก เพื่อที่สิ่งจูงใจนี้จะไปช่วยเสริมจูงใจที่ไม่เป็นเงินในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจโดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบ คือ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่ทำงานในโรงงานมานานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมานานกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาเฉพาะ โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมแรงงานอุตสาหกรรมมีความความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยต่างๆ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจต่ำสุดคือด้านความหนักเบาของงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรด้านภูมิหลังของแรงงานอุตสาหกรรมได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้จากการทำงาน จำนวนปีกับการทำงาน ภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลดังกล่าวไม่เป็นไปตามทิศทางที่สนับสนุนสมมติฐานในการศึกษา  
แรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะมีความสัมพันธ์ต่างกันก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน

มานิต คุ่มภัย (2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี  
ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน โดยแยกตามองค์  
ประกอบของความพึงพอใจพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านการได้รับการยอมรับนับ  
ถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนในด้านที่พนักงานมีความพึง  
พอใจในงานต่ำสุด ได้แก่ ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่  
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการศึกษา คือ เพศ แผนกสิ้นสุด  
การทำงาน ตำแหน่ง และระดับชั้นของพนักงาน หน้าที่ในความรับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุน  
จากครอบครัว ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
คือ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา สภาพเศรษฐกิจ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความสุขในชีวิต  
ครอบครัว ขนาดสาขา

สุภาภรณ์ ฉายสำเภา (2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน (สำนักงาน กรุงเทพ) ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบ  
ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อ  
พิจารณาตัวแปร ณ ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและ  
การบริหารสูงกว่าหญิง พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านการได้  
รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-39  
ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ  
มอบหมาย และด้านความยุติธรรม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มี  
ระยะเวลาการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะ  
เวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนขึ้นไป มีความพึงพอใจ  
ในงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าส่วน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน

จากการค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยต่างๆ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงาน มีผู้ศึกษาน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงค้นคว้างานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษามากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ผลงานวิจัยต่างประเทศ

เคลสก์ และไครสค์ (Kaczka and Kirk, 1968: 270) พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าแม้ว่าจะไม่ใช่ทุกกรณีเสมอไป อย่างไรก็ตาม องค์กรที่เน้นความสำคัญผู้ปฏิบัติงานนั้นจะก่อให้เกิดความพอใจที่มากกว่าทั้งในแง่ของสังคมและจิตวิทยา

ไรท์วิน และสตริงก์เจอร์ (Litwin and Stringer, 1968:45-65) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ไรท์วิน และสตริงก์เจอร์ (Litwin and Stringer, 1968: 103) ในการทดลองให้นักศึกษาจำนวน 45 คน เข้าไปทำงานในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับเรดาร์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งสองคน พบว่า บรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศแบบเป็นมิตร (Democratic - Friendly Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานของพนักงานสูงสุด

แฟรงค์ และกรีนสเบอร์ก (Frank and Greenberg, 1971: 290) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศแบบให้การสนับสนุน (Supportive) จะประเมินค่าตัวเองและถูกประเมินค่าโดยผู้บังคับบัญชาว่า เป็นพวกมีความสามารถมากกว่าพวกที่คิดว่าบรรยากาศมีลักษณะการให้การสนับสนุนด้วย



คาวสเชย์ (Cawsey, 1973) ได้ศึกษาการทำงานของพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 600 คน พบว่า พนักงานที่ทำงานในบรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จในงาน (Achievement Climate) จะประเมินตนเองว่าผลการปฏิบัติงานดีกว่าพวกที่อยู่ในบรรยากาศที่มีแรงจูงใจน้อยกว่า ในแง่ของทัศนคติต่องานนั้น พบว่าความพอใจในงานจะสูงขึ้น เมื่อพนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของตนว่ามีโอกาสแห่งความสำเร็จมากขึ้น

กิชาติ และกาลสทิธิ์ (Pritchard and Karasick, 1979: 118) พบว่า ลักษณะของบรรยากาศที่มีการสนับสนุนสูง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานสูงด้วย

ออลส์เฟิล (Orpen, 1994: 770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงิน จากการศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

### ผลการวิจัยภายในประเทศ

ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527: 70-72) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่ ได้ข้อสรุปว่า ส่วนใหญ่พนักงานมองบรรยากาศองค์การไปในทางบวก และพบว่า พนักงานมีความพอใจในการทำงานสูงแต่ก็คิดจะเปลี่ยนงาน ความพอใจในงานและความคิดจะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในมิติความรับผิดชอบ และความอบอุ่น อย่างไรก็ตาม งานชิ้นนี้มีข้อจำกัดอยู่บางประการ ประการแรก โดยทั่วไปการเลือกมิติต่าง ๆ เพื่อวัดการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้น จะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าจะต้องเลือกหรือดึงเอาส่วนสำคัญ ๆ ของสภาพแวดล้อมขององค์การออกมาศึกษาให้ได้มากที่สุด งานของศุภฤกษ์ ใช้มิติต่าง ๆ ในการวัดความพอใจเพียง 3 มิติ จากจำนวน 7 มิติ ที่ Litwin และ Stringer ออกแบบไว้ ดังนั้น ภาพการรับรู้บรรยากาศองค์การที่วัดออกมาจึงเป็นเพียงภาพบางส่วนเท่านั้น ไม่อาจครอบคลุมถึงลักษณะที่เป็นภาพรวมขององค์การได้ ประการที่สอง ผลการวัดทัศนคติบางอย่างมีความขัดแย้งกันในตัวเอง เช่น พบว่าพนักงานมีความพอใจในงาน แต่ก็พบอีกว่าพนักงานมีความคิดจะเปลี่ยนงานสูง ความจริงแล้วความคิดจะเปลี่ยนแปลง โยกย้ายงานนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในงานจึงไม่น่าจะมีความขัดแย้งกัน ซึ่งอาจตั้งข้อสังเกตได้เกี่ยวกับความเที่ยงตรงของการวัด

เกรือวัลย์ สัมปิยะศรีสกุล (2527) ศึกษาถึงบรรยากาศองค์การและการวินิจฉัยสั่งการกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด จำนวน 107 คน พบว่า การรับรู้บรรยากาศของห้องสมุดกับความต้องการบรรยากาศของห้องสมุดของบรรณารักษ์มีความแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศห้องสมุดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของบรรณารักษ์ และยังพบอีกว่า บรรยากาศห้องสมุดเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของบรรณารักษ์ได้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2527) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานตำรวจ โดยศึกษาจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานนีตำรวจนครบาล 69 แห่งพบว่า บรรยากาศองค์การในด้านเอกลักษณ์ขององค์การ ความอบอุ่นในองค์การ และการรับรู้โครงสร้าง ตามลำดับ โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานตำรวจ

วรรณภา ณ สงขลา (2530) ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมในระดับที่ดี และมีความพอใจในงานสูง ในด้านลักษณะงานปฏิบัติ การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่พอใจในงานในด้าน โอกาสความก้าวหน้าและค่าตอบแทน ส่วนบรรยากาศองค์การทั้งในภาพรวมและในมิติต่าง ๆ ประกอบด้วย การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำ และการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

วุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มประชากร คือข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 10 ประกอบด้วย จังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี และนครพนม โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ในมิติด้าน โครงสร้างงาน มาตรฐานงานความอบอุ่น ความขัดแย้ง เอกลักษณ์องค์การ และดัดแปลงจากแบบวัด Profile Organizational Characteristics (POC) ของ Likert (1967) ในมิติด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Steers and Porter และ จุฑารัตน์ สุกันทรรัตน์ ได้กำหนดไว้ครอบคลุม โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน และจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Gilmer และ สมยศ นาวิการ แบ่งไว้หลายด้าน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกมา 6 ด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า การควบคุมดูแลเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อระดับของความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยในประเด็น ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 12,621 คน จาก 65 โรงงาน ข้อมูลประชากรปี 2543

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร ของ Yamane's โดยขนาดของสิ่งตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (0.05) จะได้ตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 388 คน ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ค่าคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{12,621}{1 + 12,621(0.05)^2} = 388 \text{ คน}$$

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีดังนี้

1.3.1 *สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)* โดยจำแนกโรงงานตามขนาดของอุตสาหกรรม ซึ่งใช้เกณฑ์ของการจ้างงาน (จำนวนคนงาน) ตามคำนิยามของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ 3 ชั้นภูมิ ดังนี้

- โรงงานขนาดเล็ก มี 20 โรงงาน จำนวนพนักงาน 568 คน
- โรงงานขนาดกลาง มี 22 โรงงาน จำนวนพนักงาน 2,407 คน
- โรงงานขนาดใหญ่ มี 23 โรงงาน จำนวนพนักงาน 9,646 คน

1.3.2 *สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)* โดยการจับฉลากรายชื่อของโรงงานมา 5 โรงงาน ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม (กำหนดจำนวนโรงงานที่ต้องการ 25% ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) รวมทั้ง 3 ขนาดได้จำนวนโรงงานตัวอย่าง 17 โรงงาน เพื่อให้เกิดการกระจายของแบบสอบถามตามขนาดอุตสาหกรรม

1.3.3 *หาสัดส่วน (Proportional Allocation of Sample Size)* ของจำนวนพนักงานในแต่ละขนาดต่อจำนวนประชากรรวม 17 โรงงาน กับจำนวนตัวอย่าง 388 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดอุตสาหกรรม	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงงาน (โรง)	พนักงาน (คน)	โรงงาน (โรง)	พนักงาน (คน)	เก็บได้จริง
เล็ก / ช่อม (Small)	20	568	5	18	20
กลาง (Medium)	22	2,407	6	74	74
ใหญ่ (Large)	23	9,646	6	296	310
รวม	65	12,621	17	388	404

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
3. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ให้ครอบคลุมนิยามที่กำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริงลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยแบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อในแบบสอบถาม รายด้านของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวนข้อ	ข้อ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	5	1-5
2. ด้านนโยบายการบริหารองค์การ	3	6-8
3. ด้านลักษณะงาน	4	9-12
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	8	13-20
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	4	21-24
6. ด้านค่าตอบแทน	4	25-28
รวม	28	

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่มีความเห็น	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัย มินิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) สร้างโดย Weiss, Davis, England และ Lafquist โดยเลือกศึกษาเพียง 6 ด้าน คือ ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการควบคุมดูแล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 3.4 จำนวนข้อในแบบสอบถาม ราชด้านของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อ	ข้อ
1. ด้านค่าจ้าง	4	1-4
2. ด้านลักษณะงาน	5	5-9
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4	10-13
4. ด้านการควบคุมดูแล	5	14-18
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4	19-22
6. ด้านสภาพการทำงาน	5	23-27
รวม	27	

ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 3

ระดับความพึงพอใจในงาน	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถามส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ทำโดยการพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การแยกแต่ละด้านก่อน และหาคะแนนรวมเฉลี่ย โดยการนำคะแนนทุกข้อในองค์ประกอบแต่ละด้านมารวมกัน คือ คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ถ้าผู้



ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวกได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูง หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้บรรยากาศองค์การในองค์ประกอบด้านนั้นไปในทางที่ดี คือ มีบรรยากาศช่วยส่งเสริมต่อการทำงาน แต่ถ้าเป็นไปในเชิงลบ คะแนนรวมเฉลี่ยที่ได้ต่ำหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้บรรยากาศองค์การในองค์ประกอบด้านนั้นไปในทางไม่ดี คือ มีบรรยากาศขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

การนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้แบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามระดับคะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับคะแนน
บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก	3.67 – 5.00
บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง	2.34 – 3.66
บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อย	1.00 – 2.33

ส่วนหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ของระดับความพึงพอใจในงานตามระดับคะแนนได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว 2535:20)

ระดับความพึงพอใจในงาน	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจในงานมากที่สุด	4.51-5.00
ความพึงพอใจในงานมาก	3.51-4.50
ความพึงพอใจในงานปานกลาง	2.51-3.50
ความพึงพอใจในงานน้อย	1.51-2.50
ความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด	1.00-1.50

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะเพื่อ การปรับปรุงบรรยากาศองค์การ และเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

## 2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหา ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การหาความเที่ยง ตรงของแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการดังนี้

- 1) เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักรอง ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
- 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน ต่างๆ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา
- 3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักรอง เพื่อ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบ ตาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามชุดที่ปรับปรุงแล้วนี้ไปทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 30 คน
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้จากทดลองใช้ (Try out) มาหาค่าความเชื่อมั่นใน ส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ หาค่าความเชื่อมั่นในส่วนของข้อคำถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach.1990, 202-204)
- 3) ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามวัดการรับรู้ บรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9278 ข้อคำถามวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ .9306 และแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9597

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ทั้ง 17 โรงงานตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล
2. จัดนำแบบสอบถาม จำนวน 450 ฉบับ ไปยังโรงงานตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมผู้ช่วยแจกแบบสอบถาม และชี้แจงการตอบแบบสอบถามต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลภายในแต่ละโรงงาน จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนด หลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว 20 วัน (วันที่ 7 – 27 กุมภาพันธ์ 2545) ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อรับแบบสอบถามที่เหลือกลับคืน
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 450 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 404 หรือคิดเป็นร้อยละ 89.78% เมื่อพิจารณาระดับความเชื่อมั่นของขนาดของสิ่งตัวอย่างใหม่ จากแบบสอบถามจำนวน 404 ฉบับ จะอยู่ที่ 95.105% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) อยู่ที่ 4.895%

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS version 10.0 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามบันทึกลงในหน่วยความจำ แล้วดำเนินการเขียน โปรแกรมเพื่อให้เครื่องวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และระดับความพึงพอใจในงาน
3. ค่า F – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) หรือ (Tamhane method) โดยพิจารณาจากค่าทดสอบความแปรปรวนของประชากร ( Test of Homogeneity of Variance)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แทนด้วยสัญลักษณ์  $r$  ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 (Hinkle, อ้างถึงใน เฉวียง ทองธรรมชาติ 2541: 119) โดยแปลผลดังนี้

0.90 ถึง 1.00 (-0.90 ถึง -1.00) สหสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) อยู่ในระดับสูงมาก

0.70 ถึง 0.90 (-0.70 ถึง -0.90) สหสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) อยู่ในระดับสูง

0.50 ถึง 0.70 (-0.50 ถึง -0.70) สหสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) อยู่ในระดับปานกลาง

0.30 ถึง 0.50 (-0.30 ถึง -0.50) สหสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) อยู่ในระดับต่ำ

0.00 ถึง 0.30 (-0.00 ถึง -0.30) สหสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) อยู่ในระดับต่ำที่สุด

6. หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise's method เพื่อหาสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 404 ชุด เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม ตามขนาดอุตสาหกรรม และรายข้อ

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวม ตามขนาดอุตสาหกรรม และรายข้อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

$\bar{X}$  = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Means)

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

F = ค่าสถิติการแจกแจง F

MS = ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)

SS = ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=404)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
20-25 ปี	27	6.7
26-35 ปี	286	70.8
36-40 ปี	67	16.6
มากกว่า 40 ปี	24	5.9
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	142	35.1
ปริญญาตรี	238	58.9
สูงกว่าปริญญาตรี	24	5.9
<b>3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
1-5 ปี	120	29.7
6-10 ปี	214	53.0
มากกว่า 10 ปี	70	17.3
<b>4. ระดับตำแหน่ง</b>		
พนักงาน	295	73.0
พนักงานอาวุโส	25	6.2
หัวหน้างาน	74	18.3
อื่นๆ	10	2.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่าจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 404 คน จำแนกตามสถานะภาพส่วนตัว ดังนี้

1. อายุ พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีรองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุมากกว่า 40 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9

2. ระดับการศึกษา พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับองค์กรอยู่ในช่วง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

4. ระดับตำแหน่ง พนักงานมีระดับตำแหน่งเป็นระดับพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ระดับพนักงานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 6.2 และระดับพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน  
ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของอุตสาหกรรม และรายชื่อ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยภาพรวม และ  
รายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.62	0.59	ปานกลาง	2
2. ด้านนโยบายการบริหารองค์การ	3.62	0.68	ปานกลาง	3
3. ด้านลักษณะงาน	3.56	0.65	ปานกลาง	5
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.71	ปานกลาง	4
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.73	0.66	มาก	1
6. ด้านค่าตอบแทน	3.37	0.76	ปานกลาง	6
รวม	3.58	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง  
บรรยากาศเอื้อต่อการทำงานปานกลาง ( $\bar{X} = 3.58$ ) โดยมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การด้าน  
สัมพันธภาพภายในหน่วยงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้าน โครงสร้างองค์การ  
และด้านนโยบายการบริหารองค์การ ( $\bar{X} = 3.62$ ) และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน  
น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง มีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ )



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของ พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามขนาด ของอุตสาหกรรม

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ขนาดอุตสาหกรรม					
	เล็ก (N=23)		กลาง (N=74)		ใหญ่ (N=307)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.95	.63	3.44	.77	3.64	.53
2. ด้านนโยบายการบริหารองค์การ	3.84	.63	3.79	.96	3.66	.58
3. ด้านลักษณะงาน	3.65	.80	3.43	.84	3.58	.59
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.88	.73	3.44	.98	3.58	.65
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.96	.75	3.63	.76	3.74	.63
6. ด้านค่าตอบแทน	3.37	.79	3.06	.91	3.44	.69
รวม	3.79	.59	3.40	.70	3.61	.45

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ เมื่อจำแนกตามขนาดของ อุตสาหกรรม พบว่าพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มี ค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีการรับรู้ บรรยากาศองค์การสูงสุดด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก และมิ การรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำสุดด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง พนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงสุดด้านนโยบายการบริหาร องค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำสุดด้านค่าตอบแทน มี ค่าเฉลี่ย 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีการรับรู้ บรรยากาศองค์การสูงสุดด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก และมิ การรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำสุดด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน  
โครงสร้างองค์การ ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างใน การดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.91	.81	มาก	1
2. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การ ช่วยให้ การปฏิบัติงานง่ายขึ้น	3.72	.83	มาก	3
3. องค์การของท่านมีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน	3.22	.92	ปานกลาง	5
4. แผนงานต่างๆในหน่วยงานของท่านมีการ ประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ	3.52	.84	ปานกลาง	4
5. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ ทำให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น	3.74	.85	มาก	2
รวม	3.62	.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมมีค่า  
เฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศ  
ขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การต่อข้อคำถาม “องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการ  
ดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ข้อคำถาม “การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมา  
ใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น” และต่อข้อคำถาม “องค์การของท่านมี  
การทำงานที่ไม่ซับซ้อน” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านนโยบายการบริหารงาน ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	การรับรู้บรรยากาศขององค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นโยบายการบริหารองค์การของท่าน มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้	3.62	.77	ปานกลาง	2
2. นโยบายการปฏิบัติงานในแผนกของท่านมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารขององค์การ	3.73	.72	มาก	1
3. เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์การของท่าน จะมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน และทั่วถึง	3.52	.91	ปานกลาง	3
รวม	3.62	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านนโยบายการบริหารงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านนโยบายการบริหารต่อข้อคำถาม “นโยบายการปฏิบัติงานในแผนกของท่านมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารขององค์การ” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “นโยบายการบริหารองค์การของท่าน มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้” และต่อข้อคำถาม “เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์การของท่าน จะมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน และทั่วถึง” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน  
ลักษณะงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ราย  
ชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.80	.77	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.15	.89	ปานกลาง	4
3. องค์การให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	3.49	.83	ปานกลาง	3
4. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก	3.81	.81	มาก	1
รวม	3.56	.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านลักษณะงานต่อข้อคำถาม “ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “หน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน” และต่อข้อคำถาม “ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายข้อ และรายด้าน

รายข้อ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน	3.65	.86	ปานกลาง	3
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.57	.93	ปานกลาง	6
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน	3.75	.85	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน	3.63	.92	ปานกลาง	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.66	.85	ปานกลาง	2
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	3.35	.98	ปานกลาง	8
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.60	.76	ปานกลาง	5
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาความรู้ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชา	3.39	.92	ปานกลาง	7
รวม	3.57	.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาต่อข้อคำถาม “ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง” และต่อข้อคำถาม “ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน  
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี	3.65	.82	ปานกลาง	3
2. พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี	3.80	.84	มาก	2
3. ท่านรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.87	.76	มาก	1
4. ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	3.63	.84	ปานกลาง	4
รวม	3.73	.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ด้านด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานต่อข้อคำถาม “ท่านรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี” และต่อข้อคำถาม “ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน  
ค่าตอบแทน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ราย  
ชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	3.49	.88	ปานกลาง	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.44	.88	ปานกลาง	2
3. การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่าน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน	3.35	.94	ปานกลาง	3
4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่านดี กว่าองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน	3.20	.91	ปานกลาง	4
รวม	3.37	.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก มีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.37  
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์  
การ ด้านค่าตอบแทนต่อข้อคำถาม “เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความ  
สามารถของท่าน” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อคำถาม “เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ใน  
ปัจจุบันเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ” และต่อข้อคำถาม “ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์  
การท่านดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในภาพรวม  
จำแนกตามขนาดของอุตสาหกรรม และรายชื่อ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานใน  
โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งภาคตะวันออก โดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าจ้าง	3.36	0.75	ปานกลาง	5
2. ด้านลักษณะงาน	3.67	0.56	มาก	3
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	2.89	0.76	ปานกลาง	6
4. ด้านการควบคุมดูแล	3.47	0.69	ปานกลาง	4
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.68	มาก	1
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.67	0.69	มาก	2
รวม	3.50	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.50) โดยมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด (3.89) รองลงมาเป็นความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านการควบคุมดูแล ด้านค่าจ้าง ตามลำดับ และมีความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำสุด (2.89)



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานใน  
 โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของ  
 อุตสาหกรรม

ความพึงพอใจในงาน	ขนาดอุตสาหกรรม					
	เล็ก (N=23)		กลาง (N=74)		ใหญ่ (N=307)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านค่าจ้าง	3.36	.69	2.90	.93	3.47	.66
2. ด้านลักษณะงาน	3.70	.66	3.56	.65	3.70	.54
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.00	.79	2.65	.90	2.94	.72
4. ด้านการควบคุมดูแล	3.65	.67	3.16	.99	3.54	.58
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.97	.78	3.79	.74	3.91	.66
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	.63	3.31	.88	3.75	.62
รวม	3.58	.54	3.24	.67	3.57	.46

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามขนาดของ  
 อุตสาหกรรม พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในงานสูงสุด มี  
 ค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย  
 3.57 อยู่ในระดับมาก และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีความพึงพอใจ  
 ในงานสูงสุดด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานต่ำสุด  
 ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาด  
 กลาง มีความพึงพอใจในงานสูงสุดด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และมีความ  
 พึงพอใจในงานต่ำสุดด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 2.65 อยู่ในระดับปานกลางพนักงานในโรงงาน  
 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสูงสุดด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ใน  
 ระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานต่ำสุดด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้างของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายข้อ และรายด้าน

รายข้อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน	3.36	.83	ปานกลาง	2
2. ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัส ซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม	3.30	.91	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน	3.34	.87	ปานกลาง	3
4. ประเภทและจำนวน สวัสดิการของบริษัท อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.45	.98	ปานกลาง	1
รวม	3.36	.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ต่อข้อคำถาม “ประเภทและจำนวน สวัสดิการของบริษัท อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อคำถาม “อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน” และต่อข้อคำถาม “ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัส ซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ด้าน  
ลักษณะงาน ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก  
รายข้อ และรายด้าน

รายข้อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน	3.54	.84	มาก	4
2. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน	3.52	.90	มาก	5
3. ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.86	.63	มาก	1
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน	3.63	.79	มาก	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	3.83	.70	มาก	2
รวม	3.67	.56	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานต่อข้อคำถาม “ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา” และต่อข้อคำถาม “ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน” น้อยสุด อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ด้าน  
โอกาสก้าวหน้า ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก  
รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานในแผนกงานหรือหน่วยงานของ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานใน แผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.84	.90	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง หรือความดีความชอบอยู่เสมอ	2.69	.91	ปานกลาง	4
3. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.05	.99	ปานกลาง	1
4. บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมิน ผลการทำงานอย่างชัดเจน	3.01	.97	ปานกลาง	2
รวม	2.89	.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ต่อข้อคำถาม “ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อคำถาม “บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน” และต่อข้อคำถาม “ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอยู่เสมอ” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ด้าน การควบคุมดูแล ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานมีระเบียบ และข้อบังคับของบริษัท ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.44	.78	ปานกลาง	5
2. งานต่างๆในบริษัท มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน	3.52	.86	มาก	1
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ได้อย่างเต็มที่	3.44	.88	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับ ดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.47	.83	ปานกลาง	3
5. เมื่อมีปัญหาด้านการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้	3.51	.92	มาก	2
รวม	3.47	.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล ต่อข้อคำถาม “งานต่างๆในบริษัท มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “เมื่อมีปัญหาด้านการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้” และต่อข้อคำถาม “การทำงานมีระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.97	.74	มาก	2
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ ร่วมมือและปรึกษาปัญหาสม่ำเสมอ	3.84	.80	มาก	3
3. บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความสามัคคี และพนักงานมีน้ำใจ อธิษาศัยที่ดีต่อกัน	3.68	.87	มาก	4
4. ท่านเต็มใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนผู้ร่วมงานหรือพนักงานคนอื่น ๆ	4.10	.70	มาก	1
รวม	3.89	.68	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานต่อข้อคำถาม “ท่านเต็มใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนผู้ร่วมงานหรือพนักงานคนอื่น ๆ” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน” และต่อข้อคำถาม “บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความสามัคคี และพนักงานมีน้ำใจ อธิษาศัยที่ดีต่อกัน” น้อยสุด อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก รายชื่อ และรายด้าน

รายชื่อ	ความพึงพอใจในงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานของบริษัทสะดวกสบายและเหมาะสมในการทำงาน	3.81	.80	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งมีความเหมาะสม	3.68	.82	มาก	2
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีประสิทธิภาพต่อการใช้งาน	3.68	.80	มาก	3
4. เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อการใช้งาน	3.56	.91	ปานกลาง	5
5. บริษัทให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.63	.94	มาก	4
รวม	3.67	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ต่อข้อคำถาม “สถานที่ทำงานของบริษัทสะดวกสบายและเหมาะสมในการทำงาน” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งมีความเหมาะสม” และต่อข้อคำถาม “เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อการใช้งาน” น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ

การรับรู้บรรยากาศ องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	p	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.534	.845	2.38	.068
	ภายในกลุ่ม	400	141.434	.354		
	รวม	403	143.968			
2. ด้านนโยบายการบริหาร องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.406	.469	1.01	.387
	ภายในกลุ่ม	400	185.018	.463		
	รวม	403	186.424			
3. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.249	.750	1.74	.157
	ภายในกลุ่ม	400	171.608	.429		
	รวม	403	173.857			
4. ด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.163	5.438E-02	.10	.957
	ภายในกลุ่ม	400	205.520			
	รวม	403	205.683			
5. ด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.443	.148	.33	.802
	ภายในกลุ่ม	400	177.843	.445		
	รวม	403	178.286			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.874	1.625	2.859	.037
	ภายในกลุ่ม	400	227.298	.568		
	รวม	403	232.172			
การรับรู้บรรยากาศ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.013	.338	1.24	.292
	ภายในกลุ่ม	400	108.228	.271		
	รวม	403	109.241			

\*  $p < .05$



จากตารางที่ 4.18 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน 4 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศ ด้านค่าตอบแทน ของพนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกัน

อายุ	อายุ				
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{X}$	3.250	3.319	3.518	3.677
20-25 ปี	3.250	-			
26-35 ปี	3.319	.0690	-		
36-40 ปี	3.518	.2686	.1996	-	
มากกว่า 40 ปี	3.677	.4270	.3580	.1584	-

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนของพนักงาน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของการรับรู้  
บรรยากาศองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้บรรยากาศ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.784	.392	1.097	.335
	ภายในกลุ่ม	401	143.185	.357		
	รวม	403	143.968			
2. ด้านนโยบายการบริหาร องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.457	.729	1.579	.207
	ภายในกลุ่ม	401	184.967	.461		
	รวม	403	186.424			
3. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.124	1.062	2.480	.085
	ภายในกลุ่ม	401	171.733	.428		
	รวม	403	173.857			
4. ด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.405	1.703	3.375*	.035
	ภายในกลุ่ม	401	202.278	.504		
	รวม	403	205.683			
5. ด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.680	.340	.768	.465
	ภายในกลุ่ม	401	177.606	.443		
	รวม	403	178.286			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.358	2.179	3.836*	.022
	ภายในกลุ่ม	401	277.814	.568		
	รวม	403	232.172			
การรับรู้บรรยากาศ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.921	.961	3.590*	.028
	ภายในกลุ่ม	401	107.319	.268		
	รวม	403	109.241			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน 3 กลุ่มคือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.510	-		
ปริญญาตรี	3.600	.0896	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.797	.2873*	.1976	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมที่ละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศด้านการบริหารงาน  
ของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.477	3.607	3.849
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.477	-		
ปริญญาตรี	3.607	.1299	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.849	.3718	.2419	-

จากตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การใน  
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์  
การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี  
ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศด้านค่าตอบแทน ของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.278	3.386	3.729
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.278	-		
ปริญญาตรี	3.386	.1084	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.729	.4510*	.3426	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้  
บรรยากาศองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศ องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้างองค์ การ	ระหว่างกลุ่ม	2	.109	5.452E-02	.152	.859
	ภายในกลุ่ม	401	143.895	.359		
	รวม	403	143.968			
2. ด้านนโยบายการ บริหารองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	.107	5.367E-02	.116	.891
	ภายในกลุ่ม	401	186.316	.465		
	รวม	403	186.424			
3. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.126	6.310E-02	.146	.865
	ภายในกลุ่ม	401	173.731	.433		
	รวม	403	173.857			
4. ด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.407	1.203	2.374	.094
	ภายในกลุ่ม	401	203.276	.507		
	รวม	403	205.683			
5. ด้านสัมพันธภาพภาย ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.258E-03	3.629E-03	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	401	178.279	.445		
	รวม	403	178.286			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.604E-02	4.802E-02	.083	.920
	ภายในกลุ่ม	401	232.076	.579		
	รวม	403	232.172			
การรับรู้บรรยากาศ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.138	6.898E-02	.254	.776
	ภายในกลุ่ม	401	109.103	.272		
	รวม	403	109.241			

จากตารางที่ 4.24 เป็นการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานกับองค์การ 1-5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์การ 6-10 ปี และกลุ่มที่มีระยะ

เวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.227	.409	1.146	.330
	ภายในกลุ่ม	400	142.741	.357		
	รวม	403	143.968			
2. ด้านนโยบายการบริหาร องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.914	.305	.657	.579
	ภายในกลุ่ม	400	185.509	.464		
	รวม	403	186.424			
3. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.676	1.225	2.880*	.036
	ภายในกลุ่ม	400	170.181	.425		
	รวม	403	173.857			
4. ด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.232	.411	.803	.493
	ภายในกลุ่ม	400	204.451	.511		
	รวม	403	205.683			
5. ด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.534	.178	.401	.753
	ภายในกลุ่ม	400	177.752	.444		
	รวม	403	178.286			
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.113	1.371	2.405	.067
	ภายในกลุ่ม	400	228.059	.570		
	รวม	403	232.172			
การรับรู้บรรยากาศ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.062	.354	1.309	.271
	ภายในกลุ่ม	400	108.179	.270		
	รวม	403	109.241			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน 4 กลุ่มคือ กลุ่มตำแหน่งพนักงาน กลุ่มตำแหน่งพนักงานอาวุโส กลุ่มตำแหน่งหัวหน้างาน และกลุ่มอื่นๆ พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่กลุ่มของคะแนนการรับรู้บรรยากาศ ด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง			
	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้างาน	อื่น ๆ
พนักงาน	-			.1102
พนักงานอาวุโส	.2098	-		.3200
หัวหน้างาน	.2162*	.0063	-	.3263
อื่น ๆ				-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ที่ละคู่ด้วยวิธีแทมเฮน (Tamhane) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานของพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ดีกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.130	1.377	2.478	.061
	ภายในกลุ่ม	400	222.245	.556		
	รวม	403	226.367			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.747	.582	1.818	.143
	ภายในกลุ่ม	400	128.145	.320		
	รวม	403	129.892			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	1.749	.583	.999	.393
	ภายในกลุ่ม	400	233.499	.584		
	รวม	403	235.248			
4. ด้านการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.029	.676	1.398	.243
	ภายในกลุ่ม	400	193.443	.484		
	รวม	403	195.471			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.619	.873	1.885	.131
	ภายในกลุ่ม	400	185.243	.463		
	รวม	403	187.862			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.442	1.481	3.110*	.026
	ภายในกลุ่ม	400	190.464	.476		
	รวม	403	194.907			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.003	.668	2.463	.062
	ภายในกลุ่ม	400	108.393	.271		
	รวม	403	110.395			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ นั้น พบว่ามีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานที่มีกลุ่มอายุต่างกัน

อายุ	อายุ				
	20-25 ปี	26-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{X}$	3.637	3.667	3.561	4.058
20-25 ปี	3.637	-	.0758		
26-35 ปี	3.667	.0307	-	.1066	
36-40 ปี	3.561			-	
มากกว่า 40 ปี	4.058	.4213	.3905	.4971*	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานที่ละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	9.935	4.967	9.203*	.000
	ภายในกลุ่ม	401	216.441	.540		
	รวม	403	226.376			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.168	.584	1.820	.163
	ภายในกลุ่ม	401	128.724	.321		
	รวม	403	129.892			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	5.279	2.639	4.602*	.011
	ภายในกลุ่ม	401	299.969	.573		
	รวม	403	235.248			
4. ด้านการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.532	.766	1.584	.206
	ภายในกลุ่ม	401	193.939	.484		
	รวม	403	195.471			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.985	.493	1.057	.349
	ภายในกลุ่ม	401	186.877	.466		
	รวม	403	187.862			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.149	3.574	7.634*	.001
	ภายในกลุ่ม	401	187.758	.468		
	รวม	403	194.907			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.323	1.662	6.223*	.002
	ภายในกลุ่ม	401	107.072	.267		
	รวม	403	110.395			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.29 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.418	-		
ปริญญาตรี	3.534	.1159	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.798	.3796*	.2636	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.199	3.412	3.844
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.199	-		
ปริญญาตรี	3.412	.2128*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.844	.6448*	.4319*	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้าน  
สภาพการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.534	3.712	4.083
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.534	-		
ปริญญาตรี	3.712	.1779	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.083	.5495*	.3716*	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ที่ละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้า  
ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-		
ปริญญาตรี	.1774	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	.4425	.2651	-

จากตารางที่ 4.33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้าน  
โอกาสก้าวหน้า ที่ละคู่ด้วยวิธีแทมเฮน (Tamhane) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้าน โอกาส  
ก้าวหน้าของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับ  
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.754	1.862	3.353*	.036
	ภายในกลุ่ม	401	222.652	.555		
	รวม	403	226.376			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.169	8.444E-02	.261	.770
	ภายในกลุ่ม	401	129.723	.323		
	รวม	403	129.892			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	.509	.255	.435	.648
	ภายในกลุ่ม	401	234.739	.585		
	รวม	403	235.248			
4. ด้านการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.146E-02	1.573E-02	.032	.968
	ภายในกลุ่ม	401	195.440	.487		
	รวม	403	195.471			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.696	.848	1.827	.162
	ภายในกลุ่ม	401	186.166	.464		
	รวม	403	187.862			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.940	.970	2.016	.135
	ภายในกลุ่ม	401	192.966	.481		
	รวม	403	194.907			
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.728	.364	1.330	.266
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	401	107.668	.273		
	รวม	403	110.395			

\*  $p < .05$



จากตารางที่ 4.34 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ พบว่าด้านค่าจ้าง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.450	3.378	3.164
1-5 ปี	3.450	-	.0715	.2857*
6-10 ปี	3.378		-	.2142
มากกว่า 10 ปี	3.164			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.35 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	วิเคราะห์ความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.820	.607	1.081	.357
	ภายในกลุ่ม	400	224.555	.561		
	รวม	403	226.376			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.742	.914	2.875*	.036
	ภายในกลุ่ม	400	127.150	.318		
	รวม	403	129.892			
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	6.523	2.174	3.803*	.010
	ภายในกลุ่ม	400	228.725	.572		
	รวม	403	235.248			
4. ด้านการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.892	.631	1.303	.273
	ภายในกลุ่ม	400	193.579	.484		
	รวม	403	195.471			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.652	.884	1.910	.127
	ภายในกลุ่ม	400	185.210	.463		
	รวม	403	187.862			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.427	.142	.293	.830
	ภายในกลุ่ม	400	194.479	.486		
	รวม	403	194.907			
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.597	.532	1.957	.120
	ภายในกลุ่ม	400	108.798	.272		
	รวม	403	110.395			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.36 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงาน กลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานอาวุโส กลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และกลุ่มที่มีตำแหน่งอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง				
	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้างาน	อื่น ๆ	
	$\bar{X}$	3.633	3.840	3.811	3.540
พนักงาน	3.633	-			.0932
พนักงานอาวุโส	3.840	.2068	-	.0292	.3000
หัวหน้างาน	3.811	.1776		-	.2708
อื่น ๆ	3.540				-

จากตารางที่ 4.37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ทีละคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าระดับความพึงพอใจการด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน และตำแหน่งอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ละคู่ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้า  
ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง			
	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้างาน	อื่น ๆ
พนักงาน	-			
พนักงานอาวุโส	.1963	-		.1200
หัวหน้างาน	.3215*	.1253	-	.2453
อื่น ๆ	.0763			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.38 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้าน  
โอกาสก้าวหน้า ที่ละคู่ด้วยวิธีแทมเฮน (Tamhane) พบว่าระดับความพึงพอใจการด้าน โอกาส  
ก้าวหน้าของพนักงาน ที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างานและตำแหน่งพนักงาน แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในงานด้าน  
โอกาสก้าวหน้า สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

	การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ความพึงพอใจในงาน
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	-	.794*
ความพึงพอใจในงาน	.794*	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.794

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับระดับความพึงพอใจในงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ระดับความ สัมพันธ์	ลำดับที่
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.560*	ปานกลาง	5
2. ด้านนโยบายการบริหารองค์การ	0.581*	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะงาน	0.584*	ปานกลาง	3
4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.646*	ปานกลาง	2
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	0.556*	ปานกลาง	6
6. ด้านค่าตอบแทน	0.661*	ปานกลาง	1

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้ง 6 ด้าน กับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงสุด (.661) รองลงมาด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (.646) และมีด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่ำสุด (.556) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับ ความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

การรับรู้บรรยากาศ องค์การ	ความพึงพอใจในงาน						รวม	p
	ค่าจ้าง	ลักษณะ งาน	โอกาส ก้าวหน้า	การควบคุมดูแล	เพื่อน ร่วมงาน	สภาพการ ทำงาน		
1. โครงสร้างองค์การ	.402*	.426*	.469*	.572*	.325*	.341*	.560*	.00
2. นโยบายการบริหารองค์การ	.430*	.390*	.445*	.623*	.296*	.427*	.581*	.00
3. ลักษณะงาน	.362*	.561*	.577*	.515*	.310*	.336*	.584*	.00
4. การบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	.434*	.522*	.539*	.729*	.363*	.339*	.646*	.00
5. สัมพันธภาพ ภายในหน่วย งาน	.336*	.472*	.379*	.465*	.662*	.265*	.556*	.00
6. ค่าตอบแทน	.688*	.442*	.596*	.500*	.345*	.437*	.661*	.00
รวม	.583*	.626*	.667*	.772*	.499*	.462*	.794*	

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่า  $r = .794$  ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นรายด้านกับความพึงพอใจในงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด ( $r = .661$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ( $r = .646$ ) และด้านลักษณะงาน ( $r = .584$ ) ตามลำดับ

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน กับความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแล มากที่สุด ( $r = .729$ ) รองลงมา คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ( $r = .688$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ( $r = .662$ ) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทำนายความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นส่วนของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มาวิเคราะห์และสร้างเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ได้ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.42 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความพึงพอใจในงาน

ตัวแบบ	ตัวแปรรายด้าน	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	Std. Error of the Estimate
1	ค่าตอบแทน	.661	.437	.436	312.138*	.3932
2	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.760	.578	.576	274.983*	.3407
3	สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.784	.615	.612	212.734*	.3261
4	นโยบายการบริหารองค์การ	.802	.644	.640	180.270*	.3139
5	ลักษณะงาน	.808	.653	.648	149.633*	.3103
6	โครงสร้างองค์การ	.810	.656	.651	126.274*	.3092

\*  $p < .05$



จากตารางที่ 4.42 พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความพึงพอใจในงานมี 6 ตัวแปร โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.7 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างองค์การเข้าไป ประสิทธิภาพในการทำนายความพึงพอใจในงาน จะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 14.1 3.7 2.9 0.9 และ 0.3 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มตัวแปรดังกล่าวร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ร้อยละ 65.6 ( $R^2$ )

การสร้างสมการที่ใช้ในการทำนายความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงาน

ค่าคงที่ และตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.650	.114		5.706	.000
ค่าตอบแทน (WAG)	.233	.025	.338	9.364	.000
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (SUP)	.150	.030	.204	4.961	.000
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (REL)	.147	.028	.186	5.231	.000
นโยบายการบริหารองค์การ (PLO)	.111	.033	.144	3.394	.001
ลักษณะงาน (JOB)	.091	.031	.115	2.952	.003
โครงสร้างองค์การ (STR)	.073	.037	.084	1.986	.048

\* $P < .05$

จากค่าสัมประสิทธิ์ในตารางที่ 4.43 สามารถแทนค่าในสมการถดถอยที่ยังไม่ได้ปรับค่าสำหรับนำไปใช้ในการพยากรณ์ค่า SAT ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน (SAT)} = .650 + .233\text{WAG} + .150\text{SUP} + .147\text{REL} + .111\text{PLO} + .091\text{JOB} \\ + .073\text{STR} \dots \dots \dots (1)$$

สมการถดถอยที่ได้ปรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแล้ว โดยแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z- Score) จะได้สมการทำนายดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน (SAT)} = .338\text{WAG} + .204\text{SUP} + .186\text{REL} + .144\text{PLO} + .115\text{JOB} \\ + .084\text{STR} \dots \dots \dots (2)$$

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นในหน่วยงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น	ความถี่	ร้อยละ
1. บริษัทควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน แต่ละฝ่าย ภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และสร้างมนุษยสัมพันธ์	49	36.30
2. ผู้บริหารทุกระดับควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ และให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกระดับ	23	17.04
3. เพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ยอมรับข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	19	14.07
4. บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ แสงสว่าง ขนาดพื้นที่ทำงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน และปริมาณงาน	14	10.37
5. ควรมีการแบ่งงาน มอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน	9	6.67
6. การสื่อสารภายในองค์การควรเป็นแบบสองทาง จากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทั้งทั้งองค์การ และสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	9	6.67
7. ควรมีระบบการให้รางวัล การหมุนเวียนงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์	6	4.44
8. ควรมีการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ และวิธีในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	6	4.44
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.44 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ร้อยละ 33.4 ของกลุ่มตัวอย่าง (N=404) ต้องการให้บริษัท และผู้บริหารปรับปรุงเป็นอันดับ 1 คือ บริษัทควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน แต่ละฝ่ายภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความร่วมมือการทำงานเป็นทีม การประสานงาน และสร้างมนุษยสัมพันธ์ ร้อยละ 36.30 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ และให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกระดับ ร้อยละ 17.04 และเพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ขอมรับข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 14.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	27	22.50
2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และตัดสินใจภายในองค์กร	18	15.00
3. การโยกย้าย แต่งตั้ง และมอบหมายงานควรมีความชัดเจน และมีระบบประเมินผลมาจากความสามารถของพนักงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส	18	15.00
4. ควรนำอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้งานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน	12	10.00
5. ควรจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภายในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	12	10.00
6. การโยกย้าย แต่งตั้ง ควรมีเกณฑ์ที่ชัดเจนมากขึ้น พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การประเมินผลมาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริง	10	8.33
7. ผู้บริหารควรลงมาใกล้ชิด และ คอยให้การสนับสนุนรวมทั้งแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่	10	8.33
8. ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	7	5.84
9. ควรลดขั้นตอนในการนำเสนอเรื่องต่างๆ เพื่อให้การทำงาน และ แก้ไขงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	6	5.00
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.45 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ร้อยละ 29.7 ของกลุ่มตัวอย่าง (N=404) ต้องการให้บริษัท และผู้บริหารปรับปรุงเป็นอันดับ 1 คือ ควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ร้อยละ 22.50 รองลงมาได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และตัดสินใจภายในองค์กร และการโยกย้าย แต่งตั้ง และมอบหมายงานควรมีความชัดเจน และมีระบบประเมินผลมาจากความสามารถของพนักงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส ร้อยละ 15.00

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (5) เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

#### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1.2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 12,621 คน จาก 65 โรงงาน โดยขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane's โดยขนาดของสิ่งตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และในการศึกษาคั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (0.05) ได้ตัวอย่างของพนักงาน จำนวน 388 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีดังนี้ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

โดยจำแนกโรงงาน ตามขนาดของอุตสาหกรรม ซึ่งใช้เกณฑ์ของการจ้างงาน (จำนวนคนงาน) ตาม คำนิยามของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ 3 ชั้นภูมิ คือ โรงงานขนาดเล็ก มี 20 โรงงาน จำนวน พนักงาน 568 คน โรงงานขนาดกลาง มี 22 โรงงาน จำนวนพนักงาน 2,407 คน และ โรงงาน ขนาดใหญ่มี 23 โรงงาน รวมจำนวนพนักงาน 9,646 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อของโรงงานมา 5 โรงงาน ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม (กำหนดจำนวนโรงงานที่ต้องการ 25% ในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม) รวมทั้ง 3 ขนาดได้จำนวน โรงงานตัวอย่าง 17 โรงงาน เพื่อให้เกิดการกระจายของแบบสอบถามตามขนาดอุตสาหกรรม และหา จำนวนตัวอย่าง 388 คน ได้มาจากสัดส่วนของจำนวนพนักงานแต่ละขนาดโรงงานกับจำนวน พนักงานทั้งหมด 17 โรงงาน (Proportional Allocation of Sample Size )

**1.2.3 เครื่องมือการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับ การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา แบ่งออก เป็น 4 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถาม วัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ (3) แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน และ(4) คำ ถามปลายเปิด

**1.2.4 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการ หาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) คือ (1) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รอง และผู้ทรง คุณวุฒิ ด้านต่างๆ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามชุดที่ปรับปรุงแล้ว นี้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาค ตะวันออก จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach.1990: 202-204) พบว่า ข้อคำถามวัดการรับรู้ บรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9278 ข้อคำถามวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ 0.9306 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9597

**1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (1) นำหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ทั้ง 17 โรงงานตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล (2) จัดนำแบบสอบถาม จำนวน 450 ฉบับ ไปยังโรง งานตัวอย่าง ด้วยตนเองพร้อมกับผู้ช่วยแจกแบบสอบถาม ซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถามต่อเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนด หลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว 20 วัน (วันที่ 7 – 27 กุมภาพันธ์ 2545) โดยแบบสอบถามที่รับคืน



มาที่สมบูรณ์จำนวน 404 หรือคิดเป็นร้อยละ 89.78% เมื่อพิจารณาระดับความเชื่อมั่นของขนาดของสิ่งตัวอย่างใหม่ จากแบบสอบถามจำนวน 404 ฉบับ จะอยู่ที่ 95.105% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) อยู่ที่ 4.895%

**1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในงาน (3) ค่า F – test (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐาน (4) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) หรือ(Tamhane method) โดยพิจารณาจากค่าทดสอบความแปรปรวนของประชากร ( Test of Homogeneity of Variance) (5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (6) หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise's method ทาสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.3 ผลการวิจัย โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษา จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 404 คน พบว่า อายุพนักงานมีอายุมากที่สุดอยู่ในช่วง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.8 ระดับการศึกษา พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์การอยู่ในช่วง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 ระดับตำแหน่ง พนักงานมีระดับตำแหน่งเป็น ระดับพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.0

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.58$ ) หมายถึงบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านสัม

พันธภาพภายในหน่วยงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) โดยมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ )

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่ง ทะเลภาคตะวันออก พบว่า

1) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

3) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ดีกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงาน

ผลการศึกษาดตามวัตถุประสงค์ (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า

1) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานมีอายุ 36-40 ปี

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ พบว่ามีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า ปรากฏว่า ไม่มีคูใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในงาน

4) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงาน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .794 เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์สูงสุด (.661)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาแบบจำลองของบรรยากาศองค์การที่สามารถอธิบาย หรือพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้ดีที่สุด ดังนี้

1) แบบจำลองที่อธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ได้ดีที่สุดประกอบด้วยตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ด้านลักษณะงาน และด้าน โครงสร้างองค์การ ตามลำดับ

2) แบบจำลองดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ร้อยละ 65.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แบบจำลองดังกล่าวเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน (SAT)} = .650 + .233\text{WAG} + .150\text{SUP} + .147\text{REL} + .111\text{PLO} + .091\text{JOB} + .073\text{STR} \dots\dots\dots(1)$$

สมการถดถอยที่ได้ปรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแล้ว โดยแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z- Score) จะได้สมการทำนายดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน (SAT)} = .338\text{WAG} + .204\text{SUP} + .186\text{REL} + .144\text{PLO} + .115\text{JOB} + .084\text{STR} \dots\dots\dots(2)$$

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ (5) เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีดังนี้

1) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้บรรยากาศขององค์กรดีขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้บริษัท และผู้บริหารปรับปรุงเป็นอันดับ 1 คือ บริษัทควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน แต่ละฝ่ายภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ และให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกระดับ และเพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ขอมรับข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

2) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้บริษัท และผู้บริหารปรับปรุงเป็นอันดับ 1 คือ ควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมาได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และตัดสินใจภายในองค์กร และการ โยกย้าย แต่งตั้ง และมอบหมายงานควรมีความชัดเจน และมีระบบประเมินผลมาจากความสามารถของพนักงาน ด้วยความเป็นธรรม และ โปร่งใส ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน(1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีเพียงปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน(2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีเพียงปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน (3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความความพึงพอใจในงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .794 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน

จากผลการวิจัย ปรากฏว่า ระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ 3.58 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน โรงพยาบาลตากสิน พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลตากสินมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัย บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท พบว่า ข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดย

ส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และผลการวิจัยของ วรณภา ณ สงขลา (2530) ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยส่วนรวมในระดับที่ดี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ปรากฏว่าพนักงานมีระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศองค์การมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปานกลางเกือบทุกด้าน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศในการองค์การที่ค่อนข้างมีโครงสร้างองค์การที่ดี มีนโยบายการบริหารองค์การที่ชัดเจน มีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ดี มีลักษณะงานดี และมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ปรากฏว่ามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก อาจเนื่องมาจาก ภายในองค์การมีความอบอุ่น (Warmth) ซึ่งเป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน Litwin and Stringer (1968: 81-82) หรือพนักงานมีการรับรู้ที่ดีที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 18)

ส่วนที่ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ไม่อยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะองค์การอยู่ในช่วงที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างภายใน ตามสภาวะแวดล้อมภายนอก เป็นผลให้การรับรู้ของพนักงานมีไม่มากต่อลักษณะ โครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงานและระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ Litwin and Stringer (1968: 81-82) รวมถึงการสื่อสารภายในองค์การไม่ค่อยดี เพราะถ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่าง ๆ ภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะทำให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องและทำงานได้ผลดี Likert and Likert (1976: 73) และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ก็มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่บรรยากาศองค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน Steers and Porter (1979: 369-370)

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

จากผลการวิจัย ปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน 3.50 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย

วิเศษสุวรรณ (2527: 130-132) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ วิชัย ชวนเสียม (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะ โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมแรงงานอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ มานิต คุ่มภัย (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉายสำเภา (2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงาน กรุงเทพ) ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงใจในงาน ของพนักงาน โดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ของพนักงานมีระดับปานกลางและมาก เท่าๆกัน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ระดับความพึงใจในงานที่ค่อนข้างไปในทางมาก ซึ่งมีความพึงพอใจในงานด้านการควบคุมดูแลที่ดี ด้านค่าจ้างที่ดี และด้าน โอกาสก้าวหน้าที่ดี ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และลักษณะงาน ปรากฏว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะองค์การมีบรรยากาศด้านสัมพันธภาพภายในที่ดี ซึ่งลักษณะของบรรยากาศที่มีการสนับสนุนสูง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานสูงด้วย Pritchard และ Karasick (1979: 118) ประกอบกับ โรงงานอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออก มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงใช้ในองค์การ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติและวิธีการปฏิบัติงานของบุคคล (Addaptation of Conditions Habitual Method and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแตกต่างกัน Bernard, 1968 (อ้างถึงใน รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อยุธยา 2539: 22) และมีลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเฉพาะองค์ประกอบนี้มาก Gilmer, 1967 (อ้างถึงใน รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อยุธยา 2539: 23)



2.3 เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า

1) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคอินไทร์-เรย์ (McIntyre-Ray: 1990) ได้ศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการวิจัยของ จูซาร์ตัน สุตันธรรัตน์ (2541) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไรท์ (Wright: 1993) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน พบว่า อายุ มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาลและบรรยากาศภายในหน่วยงาน และผลการวิจัยของ ไรท์, เบงกิสสัน และ แฟรงเก็นเบิร์ก (Wright, Bengissson and Frankenberg: 1994) ได้ศึกษาสภาพการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จะมองสภาพการทำงานในด้านดีกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงชีวิตงานช่วงต้น ( Full membership in the early career) (26-35 ปี) (Schein, 1978) ซึ่งอายุนี้นี้เป็นช่วงของการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่อไป พนักงานในช่วงนี้จึงมักคงอยู่กับองค์การเพื่อสะสมความรู้ ความสามารถ และเตรียมพร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่า จะทำให้พนักงานมีการปรับตัว และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์การได้มากขึ้น ส่วนช่วงอายุอื่นๆ เช่น (20-25 ปี) เป็นช่วงแรกของชีวิตงานต้องเรียนรู้องค์การ ช่วง(36-40 ปี) ช่วงวิกฤติ มีจำนวนน้อย และในสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ คงต้องปรับตัวและคงอยู่กับองค์การต่อไป และช่วง(มากกว่า 40 ปี) ช่วงบั้นปลายชีวิตการทำงาน ซึ่งมีจำนวนน้อย และคงทำงานอยู่กับองค์การ เพราะยอมรับในความมั่นคง และผลตอบแทนที่ได้รับ จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้พนักงานในแต่ละช่วงอายุมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ฟรีด (Frick: 1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมประจำชาติ เพศ และอาชีพที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าในงานของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าในงานมากที่สุด

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันประเทศไทยได้พัฒนาการศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนนอกเวลาทำงาน หรือสนับสนุนทุนการศึกษา อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานที่ตื่นตัวและสนใจด้านการศึกษา มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลให้พนักงาน ได้พัฒนาความคิด ความสามารถ และการตัดสินใจดีขึ้น ไปตามความรู้และการศึกษาที่สูงขึ้น และยังพบอีกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3) พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรท์ (Wright: 1993) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน พบว่า จำนวนปีที่ทำงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน พบว่า ระยะเวลาการรับราชการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เหตุผลเดียวกับช่วงอายุ ต่างกันของพนักงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบัน ทำให้ความต้องการแรงงานในตลาดลดลง จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำ

ให้พนักงานในแต่ละช่วงอายุหรือแต่ละช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เคยชินและยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์การ เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุข

4) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคอินไทร์-เรย์ (McIntyre-Ray: 1990) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการวิจัยของ ไรท์ (Wright: 1993) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน พบว่า ระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ Orpen (1994: 770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงินจากการศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งของคนในองค์การ มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวอย่างในการวิจัยนี้ เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน ลงไปจนถึงระดับพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งมีระดับการบังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกันมาก ดังนั้นเมื่อมีข่าวสาร การเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นก็จะทราบพร้อมๆกัน หรือมีการประชุมกันภายในหน่วยงาน และมีช่วงอายุที่ไม่แตกต่างกันมากในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับช่วงอายุที่ต่างกันจะมีการการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยรายด้านพบว่า พนักงานระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ดีกว่าพนักงานระดับตำแหน่งพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าเป็นผู้กำหนดบุคคลที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ได้ทำงานที่ตนเองถนัดและชอบ

2.4 เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ปรากฏว่า

1) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ หาลิตะพันธ์ (2528) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย บริหารทางวิชาการ และสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อศึกษาตัวแปร อายุ พบว่ามีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ จูติลักษณ์ จิรพันธ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ มานิต คุ้มภัย (2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานช่วงอายุ 36-40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความรู้สึกว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 มีการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับตนเอง

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉายสำเภา ( 2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงาน กรุงเทพ) ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และด้านความยุติธรรม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ หาลิตะพันธ์ (2528) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ และสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อศึกษาตัวแปรระดับการศึกษา พบว่ามีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ จูติลักษณ์ จิรพันธ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการไฟฟ้านคร

หลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับการศึกษา ไม่มี ความสัมพันธ์กับความแตกต่างในระดับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการวิจัยของ มานิต คุ่มภักย์ (2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อ ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรเดียวกันย่อมได้รับตำแหน่งงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และผลตอบแทน ที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบ ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานในด้านค่าจ้าง ด้านสภาพ การทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำ กว่าปริญญาตรี

3) พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดย รวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จูติลีศน์ จิรพันธุ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการ ไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการ วิจัยปรากฏว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างในระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน และผลการวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจใน การทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะ โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัด ปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า จำนวนปีกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลการวิจัยของ มานิต คุ่มภักย์ (2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยว กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการ ศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานใน โรงงานมานานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า พนักงานที่ทำงานมานานกว่า 5 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉายสำเภา (2543) ได้ทำ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงาน กรุงเทพ)ในกลุ่มอุตสาหกรรม

ปีโตรเคมี พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์ (2531) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (1-5 ปี) มีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (มากกว่า 10 ปี) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (1-5 ปี) จะมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีโอกาสในการปรับค่าจ้างเพิ่มตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งฐานเงินเดือนยังคงปรับขึ้นได้ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (มากกว่า 10 ปี) อาจมีฐานเงินเดือนที่สูง หรือติดเพดานสูงสุดในขั้นของตำแหน่งตนเอง ทำให้อัตราการปรับน้อยลงหรือไม่ได้รับการปรับเลย

4) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติลักษณ์ จิรพันธุ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างในระดับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิต คุ้มภัย (2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : ภาคกลาง 4 เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉายสำเภา ( 2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงาน กรุงเทพ) ในกลุ่มอุตสาหกรรมปีโตรเคมี พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าส่วน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มี

ระดับความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้างานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งดีกว่า ด้วยเหตุผลที่ว่ามีความรู้ ความสามารถสูงกว่า และจำนวนหัวหน้างานจะน้อยกว่าพนักงานมาก ดังนั้นทั้งสองตำแหน่งนี้จึง มีความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า ที่แตกต่างกัน

**2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับ ความพึงพอใจ**  
 ในงาน จากผลการวิจัยปรากฏว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจใน งาน อย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปในทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง และพบเพิ่มเติมอีกว่าด้านต่างๆ ของการ รับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรง งานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงใต้มีนัยสำคัญ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาด้านการบริหารงานของผู้บังคับ บัญชา ตามลำดับ และด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงใต้ จะมีระดับเงินเดือน ที่จัดได้ว่าอยู่ในขั้นสูงไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ เมื่อเทียบกับ โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอื่นๆ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี ซึ่งการรับรู้ค่าตอบแทนที่สูงนี้ จึงส่งผลถึงความพอใจในงาน ตามมา ดังที่ Brown และ Moberg (1980: 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์การ นอกจากจะช่วยวางรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย และสมยศ นาวิกาน (2533: 221-222) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่หลายอย่างที่ ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานของพวกเขา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ เกิดความพอใจงานจะมีอยู่ 6 อย่าง (1) ผลตอบแทน (2) ลักษณะงาน (3) การเลื่อนตำแหน่ง (4) การ บังคับบัญชา (5) กลุ่มงาน และ (6) สภาพแวดล้อมของงาน (โดยทั่วไปเราจะเห็นได้ว่าผลตอบแทน และลักษณะงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานสำคัญที่สุด)

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการที่ได้กระทำ มาก่อน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมักจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของ พนักงาน ทั้งนี้ไม่ว่าจะศึกษาในกลุ่มตัวอย่างงานประเภทใดก็ตาม เช่น Friedlander และ Margulies (1968) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนทำงานที่ทำการผลิต 95 คน Litwin และ Stringer (1968) ศึกษา หลังที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัยซึ่งทำงานในองค์การสาธารณะ 19 คน Schneider (1970) ศึกษา การทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตจำนวน 1,125 คน Cawsey (1973) ศึกษาจากพนักงาน บริษัทประกันภัย 600 คน Pritchard และ Karasick (1973) ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการ 76 คน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2527) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างตำรวจในสถานีตำรวจ 36 แห่ง เครือวัลย์

ถิมปียะศรีสกุล (2527) ศึกษาการทำงานของบรรณารักษ์ประจำห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง จำนวน 107 คน วรรณภา ณ สงขลา (2530) ศึกษาจากข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และวุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533) ศึกษาครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาวิจัยในเรื่องบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกนี้ ได้ยืนยันและสนับสนุนต่อผลการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ ซึ่งนักวิชาการ ได้ศึกษาไว้ อย่างไรก็ดีการศึกษาในทางทฤษฎีโดยตัดขาดจากการปฏิบัติย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ได้ไม่เต็มที่นัก การเชื่อมโยงแนวความคิดในทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็น การเชื่อมโยงผลการศึกษาในเรื่องนี้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ เพราะอย่างน้อยที่สุดผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ย่อมเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงบรรยากาศองค์กร ที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้ดียิ่งขึ้น

ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่าที่คิดได้ยาก เพราะบรรยากาศองค์กรไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงขององค์กร แต่เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความรู้หรือรู้สึกของพนักงาน บรรยากาศจะเป็นอย่างไรจึงขึ้นอยู่กับความรู้และการวิเคราะห์สถานการณ์เฉพาะของแต่ละคน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริง จึงอาจไม่ก่อผลสะท้อนต่อการรับรู้ของพนักงานในแนวทางที่ต้องการ ได้ อย่างไรก็ดีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรหรือการรับรู้ของพนักงานนี้ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพราะพฤติกรรมต่างๆของคนขึ้นอยู่กับสภาพการรับรู้ดังกล่าวนี้ ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นภาพการรับรู้ของพนักงาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการ หรือหาแบบจำลองที่ดีที่สุดในการอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่าแบบจำลองดังกล่าวประกอบด้วยตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านค่าตอบแทน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างองค์กร หรือกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานจะสูง เมื่อมีความเหมาะสมในด้านต่างๆ ของบรรยากาศเหล่านั้น การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมนั้นเป็นเรื่องที่ดี และสมควรจะได้ดำเนินการในทุกๆเรื่อง



หรือด้านของบรรยากาศ อย่างไรก็ตามก็ดี ด้านต่างๆที่ควรได้รับการสนใจเป็นพิเศษเนื่องจากมีอิทธิพล หรือสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ดีที่สุด ได้แก่ด้านต่างๆซึ่งได้จากการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังกล่าว แนวทางการปรับปรุงด้านต่างๆ ของบรรยากาศเหล่านี้ อาจ เสนอแนะได้ดังนี้

**3.1.1 การปรับปรุงด้านค่าตอบแทนในองค์การ** ควรให้ความสนใจในประเด็น ต่างๆ ดังนี้

1) **เงินเดือน** ควรศึกษาอัตราเงินเดือนของบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรม เดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบและกำหนดแผนการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีขององค์การให้เป็นไปใน ทิศทางที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติ ควรมีการนำระบบการจัดชั้นเงินเดือนที่มีมาตรฐานมาปรับปรุงใช้ภายใน องค์การ เช่นระบบทำงานเหมือนกันรับเงินเท่ากัน (Same Job Same Pay) ควรมีการพิจารณาการขึ้น เงินเดือนประจำปีจากระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

2) **สวัสดิการ** ควรศึกษาสวัสดิการ ของบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรม เดียวกันในการกำหนดด้วย ควรจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นภายในองค์การ ซึ่งมีสมาชิกมา จากพนักงานทุกระดับ มาประชุมร่วมกันกับผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และ ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น

**3.1.2 การปรับปรุงด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในองค์การ** ผู้บังคับ บัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องของ ความชัดเจนในการมอบหมายงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้ บังคับบัญชามากขึ้น ให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความ สามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี และนำผลไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือขึ้นเงินเดือนพนักงานอย่างเป็น รูปธรรม และควรเอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น

**3.1.3 การปรับปรุงด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานในองค์การ** ควรให้ความสนใจในเรื่องของ การเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยการจัดกลุ่ม สัมพันธ์แต่ละหน่วยงานนอกสถานที่ เช่น Operation Away Day, Planning Away Day. et จัดกีฬา ภายในองค์การ จัดงานสังสรรค์ประจำปี และการเพิ่มความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ตลอดจนสร้างความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยทำงานในรูปแบบ คณะทำงาน (Committee)

**3.1.4 การปรับปรุงด้านนโยบายการบริหารองค์การ** ควรให้ความสนใจในเรื่อง ของ นโยบายการบริหารองค์การควรมีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำไปปฏิบัติ

ให้บรรลุผลได้ ควรมีความสอดคล้องกันของแผนปฏิบัติการกับนโยบายขององค์กร และควรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับทราบอย่างชัดเจน

**3.1.5 การปรับปรุงด้านลักษณะงาน** ควรให้ความสนใจในเรื่องของ การให้พนักงานทำงานในที่ตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถของตนเอง (Put the Right Man in the Right Job) เพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความรับผิดชอบในงาน

**3.1.6 การปรับปรุงด้านโครงสร้างองค์กร** ควรให้ความสนใจในเรื่องของ การกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและไม่ซับซ้อน ควรมีกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น ตลอดจนควรมีการประสานงานภายในองค์กรที่เป็นไปอย่างดี และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการบริหารจัดการ

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับสูงการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านคำตอบแทน ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อเพิ่มการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ดีขึ้นในองค์กร ควรมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีแผนการพัฒนาระยะยาว (Career Development Planning) ในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะกับพนักงานระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมาของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ครั้งต่อไปจึงน่าจะลองศึกษากับพนักงานระดับผู้บริหารด้วยว่าปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานเหมือนกับกลุ่มพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมาหรือไม่

2) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมาของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ครั้งต่อไปจึงน่าจะลองศึกษากับพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมา ในเขตอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆของประเทศไทยด้วยเพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

3) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานลงมาของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ครั้งต่อไปจึงน่าจะลองศึกษาภายในองค์กรแต่ละแห่ง เพื่อศึกษาในเชิงลึกและนำผลการศึกษามาปรับปรุงภายในองค์กร

4) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ 6 ด้าน และความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกมาจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ผ่านมา เป็นกรอบในการวิจัย ครั้งต่อไปจึงน่าจะลองศึกษาในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน

5) สภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ในอนาคตอาจมีการวิจัยเรื่องนี้ซ้ำได้อีกครั้ง เมื่อสภาพเศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบัน ซึ่งน่าจะ ได้ผลการศึกษาที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย “บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ศูนย์คอมพิวเตอร์และสารสนเทศประยุกต์ 2543
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 – 2529* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2525
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2535
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล “ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย” ใน *ปัญหาในการทำและการนำผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้* หน้า 27-57 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- เลวียง ทองธรรมชาติ “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541
- ดิลก มุลวงษ์ “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2537
- นิภา แก้วงามศรี *จิตวิทยาองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2532
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง” *วารสารการวัดผลการศึกษา มศว.มหาสารคาม* 3 (กรกฎาคม 2535) หน้า 22-25

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ “ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตำรวจ: ผลการทดสอบด้วยข้อมูลประจักษ์ในประเทศไทย” ใน *ปัญหาในการทำและการนำผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร “องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ” *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* 2534
- ปภาวดี ดุลยจินดา “หน่วยที่ 9 ทศนคติ และความพึงพอใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน้า 532 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2530
- มานิต กุ่มภัย “ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา: ภาคกลาง 4 เขต 3” กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อุรุษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2539
- วิชัย ชวนเสงี่ยม “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาเฉพาะโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในจังหวัดอุบลราชธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2540
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์ “บรรยากาศองค์การกับ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- วันชัย วิเศษสุวรรณ “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2527
- วรรณภา ณ สงขลา “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ 2541
- ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ “บรรยากาศองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่” กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527
- สมพงษ์ เกษมสิน *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2526
- สมยศ นาวิการ *การบริหารงาน* กรุงเทพมหานคร สมหมายการพิมพ์ 2525
- สมยศ นาวิการ *ทฤษฎีองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2526
- สมยศ นาวิการ *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร บรรณกิจเทรดดิ้ง 2533
- สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกมล 2536
- สุธรรม เดชนครินทร์ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2” สงขลา วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2531
- สุภาพรณี ฉายสำเภา “ความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี” กรุงเทพมหานคร โครงการการศึกษาอิสระการจัดการมหบัณฑิต ภาควิชาการจัดการ วิทยาลัยคริสเตียน 2543
- โสภณ สุดสวัสดิ์ “การศึกษาองค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2523
- โสภณ หาสิตะพันธุ์ “สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายการบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” สงขลา วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2528
- สมพงษ์ ชิงดวง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดแผนก 3 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม” กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2542
- สรารุณี น้อยพิมพ์ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจภูธร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ” กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2542

อรุณ รัชธรรม *การพัฒนาองค์การ: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2524

อารี เพชรพุด *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร ศูนย์วิชาการไทยออสเตรเลีย 2529

Avakian, A.N. 1971. "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and  
Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education."  
*Dissertation Abstracts International* 32 (October 1971): 1765-A.

Blum, M.L. and J.G. Naylor. *Industrial Psychology*. New York: Haper & Row  
Publisher, 1968.

Brown, W.B. and D.J. Moberg. *Organization Theory and Management: A Macro Approach*.  
New York: John Willy & Sons, 1980.

Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins, 1990.

Dessler, G. *Organization and Management: A Contingency Approach*. Eaglewood Cliffs New  
Jersey: Prentice-Hall, 1976.

Dublin, A.J. *Foundation of Organization Behavior: An Applied Perspective*. New Jersey:  
Prentice-Hall, 1984.

Dessler, G. *Human Behavior: Imposing Performance at work*. Virginia: Research Publishing,  
1983.

Forehand G. and Gilmer V.H. "Environmental Variation and Studies of Organizational  
Behavior." *Psychological Bulletin* 62 (December 1964): 361-382.

Frick, H.L. "The relationship of national culture, Gender and Occupation to the work value of the  
employees of an international organization." Unpublished Dissertation. The George  
Washington University, 1995.

Frank, F. and S. Greenberg. "Effect of Job Attituder, Training and Organizational Climates on  
Performance of the Wardcore Unemployed." *Journal of Applied Psychology* 35  
(June 1971): 290.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnely, Jr. *Organization Structure, Processes, Behavior*.  
2<sup>nd</sup> ed. Faxas: Business Publication, 1973.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnely, Jr. *Organization structure, Processes, Behavior*.  
7<sup>nd</sup> ed. Homewood Boston: Richard D. Erwing, 1991.



- Gilmer, H.B. *Industrial and Organization Psychology*. New York: McGraw Hill, 1966.
- Good, C.V. *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book, 1973.
- Haimann, T., W. Scott and P. Connor. *Managing the Modern Organizational* Boston: Woughton Mifflin, 1978.
- Kolb D., Rubin I. And McIntyre J., *Organizational Psychology*. New Jerdey: Prentice-Hall, 1979.
- Kaczka, E. and R. Kirk. "Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance." *Administrative Science Quarterly* 38 (June 1968): 252-271.
- Likert, Rensis, and Likert, Jane. *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill, 1976.
- Litwin G., and Stringer, R. *Motivation and Organizational Climate*. Massachuett: Harvard University Press, 1968.
- McIntyre-Ray, Barbara G. "The relationship of individual characteristic, job satisfaction And leadership style to the corporate culture beliefs and climate for change." Unpublished Dissertation. The East Texas State University, 1990.
- Newell, C.A. *Human Behavior in Educational Administration* Eaglewood Cliff New Jersey: Prentice- Hall, 1978.
- Orpen, C. "Organizational Level as a Moderator of the Relationship between Perceived Political Climate and Employee work Attitudes." *Psychological Report* 75 (October 1994): 769-770.
- Pritchard, R. and B. Karasick. "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction". in *Organizational Behavior and Human Performance*, 110-119. New Jersey: Prentice Hall, 1979.
- Robbins, S.P. *The Administrative Process* New Jersey: Prentice- Hall, 1976.
- Sergiovanni, T.J. "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." in *Explanation in Educational Administration*, 237. St. Louise University: Queensland Press, 1973.
- Steers R.M. and Porter L. *Motivation and Work behavior*. New York: McGraw – Hill Book, 1979.

- Steers R.M. *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica Calif.: Goodyear Publishing, 1977.
- Struble, H.M. "Relationship Among Herzberg's Satisfaction /dissatisfaction Factors. Five Selected School Restructuring Measures, and Motivation of Suburban Teachers." Seton Hall University, 1993.
- Tagiuri, R. and G. Litwin. *Organizational Climate: Exploration of a concept*. Boston: Harvard University Press, 1968.
- White, T.H. "Social representations in higher education: identifying subgroup relationships between perceptions of organizational climate and faculty performance." Unpublished Dissertation. The University of Michigan, 1994.
- Wright, C.R. "Analysis of the relationship between perceptions of hospital climate and Patient care outcomes." Unpublished Dissertation. The State University of New York At Buffalo, 1993.
- Wright, I.; Bengtsson, C., and Frankenberg, K. "Aspects of psychological work environment and Health among male and female white-collar and blue-collar workers in a big Swedish Industry." *Journal of Organizational Behavior* 15 (1994): 177-183.
- Yamane, Taro. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. Tokyo: Harpa International Edition, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ทม 1308/ บ001

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน \_\_\_\_\_

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายธีระ พรหมน้อย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาखाวิชาวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การรับรู้บรรยากาศ  
องค์การและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก"  
ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล  
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการ  
การวิจัย ทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณา  
ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียด  
นั้นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี จึงขอบอกคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีระ ประทีป)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 5033568

โทรสาร 5033612

ที่ ทม 1308/ป029

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้จัดการ โรงงาน/ผู้จัดการแผนกบุคคล (ทรัพยากรมนุษย์)

เนื่องด้วย นายธีระ พรหมน้อย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาखाวิชาวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การรับรู้บรรยากาศองค์การ  
และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก"  
ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการ  
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับ  
ความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์จรัส ประทีป)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการการจัดการ

สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ

โทรศัพท์ 5033568

โทรสาร 5033612

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานใน  
โรงงานอุตสาหกรรม เขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก”

---

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา  
และจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน  
ส่วนที่ 4 : ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกร และความคิดเห็นของ  
ท่านมากที่สุด
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
5. ขอขอบคุณท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

นายธีระ พรหมน้อย

ผู้วิจัย



**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง [ ] หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. อายุปัจจุบันของท่าน

[ ] 20 – 25 ปี

[ ] 26 – 35 ปี

[ ] 36 – 40 ปี

[ ] มากกว่า 40 ปี

2. ระดับการศึกษาของท่าน

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน

[ ] 1 - 5 ปี

[ ] 6 - 10 ปี

[ ] มากกว่า 10 ปี

4. ระดับตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

[ ] พนักงาน

[ ] พนักงานอาวุโส

[ ] หัวหน้างาน

[ ] อื่นๆ โปรดระบุ

**ส่วนที่ 2** ข้อความสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง : แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อลักษณะต่างๆ ขององค์กรที่กำลังทำอยู่ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับคะแนน ดังนี้

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 5 | หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึงเห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึงไม่มีความเห็น        |
| 2 | หมายถึงไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงคำ

ตอบเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
	<b><u>โครงสร้างองค์การ</u></b>						
1	องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน						
2	กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การ ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น						
3	องค์การของท่านมีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน						
4	แผนงานต่างๆ ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ						
5	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น						
	<b><u>นโยบายการบริหารขององค์การ</u></b>						
6	นโยบายการบริหารขององค์การของท่าน มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้						
7	นโยบายการปฏิบัติงานในแผนกของท่านมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารขององค์การ						
8	เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์การของท่าน จะมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง						
	<b><u>ลักษณะงาน</u></b>						
9	หน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน						
10	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี						
11	องค์การให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้						
12	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
	<b><u>การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา</u></b>						
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่าน อย่างชัดเจน						
14	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน						
15	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน						
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน						
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง						
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์						
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความ สามารถของท่าน						
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาความรู้ ความ สามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก ในการแต่งตั้งผู้ ใต้บังคับบัญชา						
	<b><u>สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน</u></b>						
21	ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สนมกันดี						
22	พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี						
23	ท่านรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน						
24	ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน						
	<b><u>ค่าตอบแทน</u></b>						
25	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
26	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ						
27	การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่านมีความ สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน						
28	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่านดีกว่าองค์ การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน						

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน นี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ  
ของท่านที่มีต่อลักษณะต่างๆของงานท่านที่กำลังทำอยู่ แต่ละข้อมีระดับความพึงพอใจให้ท่านเลือก

- ตอบ 5 ระดับคะแนนคือ
- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 5 | หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึงมีความพึงพอใจมาก        |
| 3 | หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง    |
| 2 | หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย       |
| 1 | หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับความพึงพอใจ ที่ตรงกับความรู้สึกของ  
ท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
1	<u>ค่าตอบแทน</u> อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน						
2	ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัส ซึ่งได้จาก การทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
3	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน						
4	ประเภทและจำนวน สวัสดิการของบริษัท อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน						
5	<u>ลักษณะงาน</u> งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน						
6	ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน						
7	ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี						
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน						
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา						
10	<u>โอกาสก้าวหน้า</u> การทำงานในแผนกงานหรือหน่วยงานของท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ						
11	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอยู่เสมอ						
12	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน						
13	บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		[5]	[4]	[3]	[2]	[1]	
14	<u>การควบคุมดูแล</u> การทำงานมีระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
15	งานต่างๆในบริษัท มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน						
16	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่						
17	ผู้บังคับบัญชามีการกำกับ ดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
18	เมื่อมีปัญหาด้านการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้						
19	<u>เพื่อนร่วมงาน</u> ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ ร่วมมือและปรึกษาปัญหาสม่ำเสมอ						
21	บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความสามัคคี และพนักงานมีน้ำใจ อธิษาศัยที่ดีต่อกัน						
22	ท่านเต็มใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนผู้ร่วมงานหรือพนักงานคนอื่น ๆ						
23	<u>สภาพการทำงาน</u> สถานที่ทำงานของบริษัทสะดวกสบายและเหมาะสมในการทำงาน						
24	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งมีความเหมาะสม						
25	เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีประสิทธิภาพต่อการใช้งาน						
26	เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อการใช้งาน						

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- |                                  |                                                                                        |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) ดร. กิ่งพร ทองใบ              | รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิทยา<br>การจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช   |
| 2) อาจารย์นवलเสน่ห์ วงศ์เทิดธรรม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ สำนักทะเบียน<br>และวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3) มล. ศิริศักดิ์ สุขสวัสดิ์     | รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (การเงิน และธุรการ)<br>บริษัท อัลลายแอนซ์ไฟร์นิง จำกัด      |
| 4) คุณ สุกิจ วชิระชูเดช          | ผู้จัดการโรงงาน บริษัท คลาเรียนท์ อิมัลชัน<br>(ประเทศไทย) จำกัด                        |
| 5) คุณ อัครพล ณ ลำพูน            | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อัลลายแอนซ์<br>ไฟร์นิง จำกัด                         |



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายธีระ พรหมน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	-บธ.บ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2540 -บธ.บ (การจัดการการตลาด) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	บริษัท อีกลายแอนซ์รีไฟร์นิง จำกัด เลขที่ 1 ถนน I-3B นิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตอาวุโส