

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวจุฬารัตน์ เสกน้าโชค

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

158.91.222

158.91.222

158.91.222

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวจุฬารัตน์ เสกน้าโชค

๒ ๒๕๕๐๑

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2548

๒ ๒๕๕๐๑

จุฬารัตน์ เสกนาโชด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. ศุภินญา (ดุษฎีนิพนธ์) ญาณสมบุญ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การศึกษานี้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในปัจจุบัน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสียงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์กร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีให้เหมาะสม

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. พนักงานในสายงานบัญชีที่มีตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. บรรยาการองค์กรโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับดี

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับพอใจปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับพอใจมาก

9. บรรยาการองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับสูง

10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
SATISFACTION OF ACCOUNTANT'S OPERATION IN PRIVATE
COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT
BY
MISS. CHURARAT SEKNAMCHOKE

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Business Administration in Management
At Srinakharinwirot University
March 2005

Churarat Seknamchoke. (2547). *Relationship between the organizational climate and the satisfaction of accountants' operation in private company in Bangkok Metropolitan. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Supinya (Dachanabhirom) Yansomboon.*

The purpose of this research was to study the relationship between the organizational climate and the satisfaction of accountants' operation in private company in Bangkok Metropolitan. Questionnaire was used to collect data, which consisted of 400 employees of accountants' operating in private company. Statistical methods included percentage, mean, standard deviation, comparative mean of two independent population groups (t-test), and the multiple comparison to test least significant difference (LSD), and Pearson's Product Moment Correlation.

This study focused on accountant's satisfaction at the following aspects : job characteristics, compensation, interpersonal relationship between employees and commander, supervision, and the opportunity of progressing in carier. The employees were characterized in terms of sex, age, marriage status, education, work experience, and current position. The first study investigated the relationship between the organizational climate of the following aspects : structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, working standards, conflict, identity and the operation satisfaction of the accountants'. The second study examed the relationship between the operating satisfaction and the work efficiency. The result of this research would be used as a guideline to improve the organizational climate and the satisfaction.

The results were as follows :

1. There was no significant difference among different sex on the overall satisfaction. For each aspect, however, there was a significant difference among that on the aspect of interpersonal relationship between employees and commanders, and supervision.

2. There was a significant difference among different sex on the overall satisfaction. For each aspect, there was no significant difference among that on the aspect of the satisfaction of job characteristics, compensation, interpersonal

relationship between employees and commanders, and the opportunity of progressing in career.

3. There was no significant difference among different marriage status on the satisfaction of both overall and each aspect.

4. There was a significant difference among different education on the overall satisfaction. For each aspect, there was no significant difference among that on the aspect of the satisfaction of job characteristics, interpersonal relationship between employees and commanders, and supervision.

5. There was no significant difference among different work experience on the overall satisfaction. For each aspect, however, there was a significant difference among that on the aspect of compensation, and supervision..

6. There was no significant difference among different current position on the satisfaction of both overall and each aspect.

7. The samples showed high level of overall organizational climate at all aspects. For each aspect, the study found that all were ranked as moderate level except the conflict and the identity, which were ranked as high level.

8. The samples showed high level of overall satisfaction of all aspects. For each aspect, the study found that all were ranked as moderate level except compensation, which was ranked as high level.

9. There was a high correlation between the overall organizational climate and the overall satisfaction.

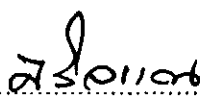
10. There was a moderate correlation between the overall satisfaction and the work efficiency.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

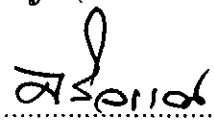

.....
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัชนาภิรมย์) ญาณสมบุญ)

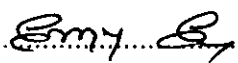
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

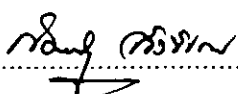
คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัชนาภิรมย์) ญาณสมบุญ)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่...๓...เดือน...พฤษภาคม... พ.ศ. 2548.....

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดิศณาภิรมย์) ญาณสมบุญญ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบุญญ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ใน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พนักงานในสายงานบัญชีทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัวและเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

จุฬารัตน์ เสกน้าโชค

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	3
/ความสำคัญของปัญหา.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	31
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	48
วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	53

3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 153
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 157
	อภิปรายผล..... 163
	ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย..... 172
	บรรณานุกรม..... 175
	ภาคผนวก
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....184
	ภาคผนวก ข ภาพประกอบการนำเสนอ.....192
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....203
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....206
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....208

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	18
2 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม.....	67
3 แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน.....	72
4 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่รวมใหม่.....	75
5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศองค์กร.....	76
6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโครงสร้างองค์กร.....	79
7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ.....	80
8 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการให้รางวัล.....	81
9 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเสี่ยงของงาน.....	82
10 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความอบอุ่น.....	83
11 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน.....	84
12 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมาตรฐานงาน.....	85
13 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความขัดแย้ง.....	86
14 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภักดีต่อองค์กร.....	87
15 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน.....	90
17 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทน.....	91
18 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	92
19 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	93
20 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	94
21 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	95
22 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	95
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี จำแนกตามเพศ.....	97
24 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี จำแนกตามอายุ.....	99
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ.....	100
26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	101
27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	103
28 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	106
30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	107
31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	108
32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	108
33 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	110
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	111
35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	112
36 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน.....	113
37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	115
38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	120
40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	123
41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	125
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	128
43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	130
44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	133
45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านความภาคภูมิใจ องค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	135
46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรโดยรวม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	138
47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	139
48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	142

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	9
2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์กร การรับรู้ บรรยากาศองค์กรและ ปัจจัยประสิทธิภาพ.....	15
3 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรตามแนวความคิดของ ลอเลฮอร์และคนอื่นๆ.....	28
4 แสดงรูปแบบของพฤติกรรม.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรอื่นๆ เมื่อมนุษย์เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มนุษย์จึงควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรให้นานเท่านาน เพราะค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้เท่ากับที่เป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรือง นอกจากการให้ความสำคัญกับมนุษย์แล้ว การปฏิบัติงานก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์จะใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก หากว่าเวลาส่วนมากมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้สภาพจิตใจและอารมณ์ช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตของการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่เน้นคนเป็นหลักในการพัฒนาและเพื่อให้คนในประเทศอยู่ดีมีสุขตามเครื่องชี้วัดที่สำนักคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พัฒนาไว้ องค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กรต้องอาศัยซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์กร การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านวิชาการและด้านของวัสดุอุปกรณ์ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวบีบบังคับให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกันสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรถือว่าเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่องค์กรหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรและองค์กรให้สอดคล้องกัน (อรุณ รัทธธรรม. 2534 : 287)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้

บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของคนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น แต่ในทางตรงข้ามหากบรรยากาศองค์กรไม่ดีจะทำให้ระดับการปฏิบัติงานของบุคคลไม่ดีตามไปด้วย นอกจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยังยั้งความสำเร็จขององค์กรได้ (ชนิษฐา กลุณกุล 2539 :1) ดังนั้น การกิจในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรหรือหน่วยงานโดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่องค์กรในหน่วยงาน เพราะบรรยากาศเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกภายในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์กร (วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533 : 4) องค์กรแต่ละองค์กรจะให้ความรู้สึกและบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะคึกคักกระตือรือร้น มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ท้อแท้ในการทำงาน (สุธิดา รัตนวณิชย์พันธ์. 2538 : 3) และเนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรสามารถรู้ได้ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เช่น โครงสร้างองค์กร กฎเกณฑ์ กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ใน องค์กรพฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ ดังนั้น หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์กรจะทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์กร บุคลากรก็จะไม่ไว้วางใจองค์กรนี้ การปฏิบัติงานด้วยความไม่เต็มใจทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ดีได้เช่นกัน จึงอาจทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ด้วยเหตุนี้บรรยากาศองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2540 : 278 – 280) โดยรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นนั้นจะก่อให้เกิดสิ่งที่ส่งผลตามมาแตกต่างกันคือความพึงพอใจในงานของบุคลากร (สมยศ นาวิกกุลและมุสดี รุมาคม. 2520 : 6 – 7)

จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากในด้านของมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีของประเทศไทย ซึ่งได้รับแรงกดดันจากทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่องของมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานในการสอบบัญชีที่ใช้ในธุรกิจของประเทศไทยและการเพิ่มขึ้นของธุรกิจต่างๆ จากการลงทุนของนักลงทุนชาวต่างประเทศ ดังนั้น จึงมีหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและพยายามที่จะปรับสภาพของ

การใช้มาตรฐานการบัญชีให้เป็นสากลมากขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศเพื่อที่จะอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการคนใดสามารถทำได้ก็จะถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบต่อการแข่งขัน นอกจากนี้สภาพของการแข่งขันในธุรกิจประเภทนี้ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาการแย่งชิงและขาดแคลนบุคลากรด้านบัญชีและการสอบบัญชีที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้กับองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ทางการแข่งขันประการหนึ่ง การดำเนินธุรกิจด้านสอบบัญชีหรือด้านบัญชีหรือธุรกิจอื่นๆ ที่มีการจัดทำบัญชีนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ อย่าง ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารงานด้านนี้จึงควรตระหนักถึงการบริหารและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ซึ่งปฏิบัติงานได้คุณภาพตรงตามที่ต้องการและลูกค้าต้องการและยังต้องคำนึงถึงในเรื่องของมาตรฐานต่างๆ นอกจากนี้ทางด้านบัญชีจะต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบถูกต้อง จึงต้องอาศัยความอดทนเป็นอย่างมาก จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างให้พนักงานได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทและสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสายงานบัญชี มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในด้านบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสายงานบัญชี

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงาน จึงทำให้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรการคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545 : 26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คนและเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจของกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4%) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้นำข้อมูลการแบ่งเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2544) เขตกรุงเทพมหานคร มีทั้ง 50 เขต ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเขตในแต่ละกลุ่ม ทั้งหมด 6 เขต และใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบโควต้า เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในสายงานบัญชีในแต่ละเขตและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี

1.2.2 23 – 30 ปี

1.2.3 31 – 38 ปี

1.2.4 39 – 46 ปี

1.2.5 47 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส, อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่

1.4 วุฒิการศึกษา

1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.4.2 ระดับปริญญาตรี

1.4.3 ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี

1.5.2 7 – 13 ปี

1.5.3 14 – 20 ปี

1.5.4 21 – 27 ปี

1.5.5 28 – 34 ปี

1.5.6 35 ปีขึ้นไป

1.6 ตำแหน่งในปัจจุบัน

1.6.1 ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)

1.6.2 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)

1.6.3 ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการสายงาน)

2. บรรยากาศขององค์กร

- 2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2.2 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.3 ด้านการให้รางวัล
- 2.4 ด้านความเสี่ยงของงาน
- 2.5 ด้านความอบอุ่น
- 2.6 ด้านการสนับสนุน
- 2.7 ด้านมาตรฐานงาน
- 2.8 ด้านความขัดแย้ง
- 2.9 ด้านความภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรตาม

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- 3.1 ด้านลักษณะงาน
- 3.2 ด้านค่าตอบแทน
- 3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์

1. บรรยากาศ หมายถึง ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่โดยการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัท โดยแบ่งตามงานวิจัยนี้ คือ

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ผังการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ ด้วย เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จและเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน

1.3 ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่ายกย่อง การได้เพิ่มเงินเดือน เป็นต้น

1.4 ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานได้รับความอิสระในขอบเขตที่จำกัด คือ ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น มีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานในส่วนของตัวเอง แต่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการยอมรับ มีความเป็นกันเองในองค์กร

1.6 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

1.7 ด้านมาตรฐานงาน (Performance standards) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่จะปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อถือได้ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติ

1.8 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ร่วมงานในฝ่ายมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อเป็นการยุติและเป็นที่ยอมรับของทั้ง 2 ฝ่าย

1.9 ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Identity) หมายถึง การที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความเห็นของบุคคลในแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในองค์กรของแต่ละคนที่ยังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันหรือในอดีต โดยอาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาช่วยในการตัดสินใจ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง เป็นงานที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ ตรงตามความรู้ความสามารถมีความเหมาะสม

2.2 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่องค์กรจ่ายให้ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งของ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กร

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความยุติธรรมและความสนใจต่อการพัฒนาของพนักงาน

2.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและการได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่จากองค์กร

3. พนักงานในสายงานบัญชี หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี โดยปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนทั่วไปหรือบริษัทสอบบัญชีหรือบริษัทรับทำบัญชี ซึ่งรวมถึงสำนักงานบัญชี ไม่ว่าจะเป็นพนักงานบัญชีทั่วไปหรือพนักงานสอบบัญชี

4. บริษัทเอกชน หมายถึง กิจการที่จดทะเบียนจัดตั้งในรูปแบบบริษัทกับกระทรวงพาณิชย์

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงานสายงานบัญชีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ โดยปราศจากความผิดพลาดและให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของพนักงานในปัจจุบัน

7. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน

8. ตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่

8.1 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงาน, เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานบัญชีในบริษัท

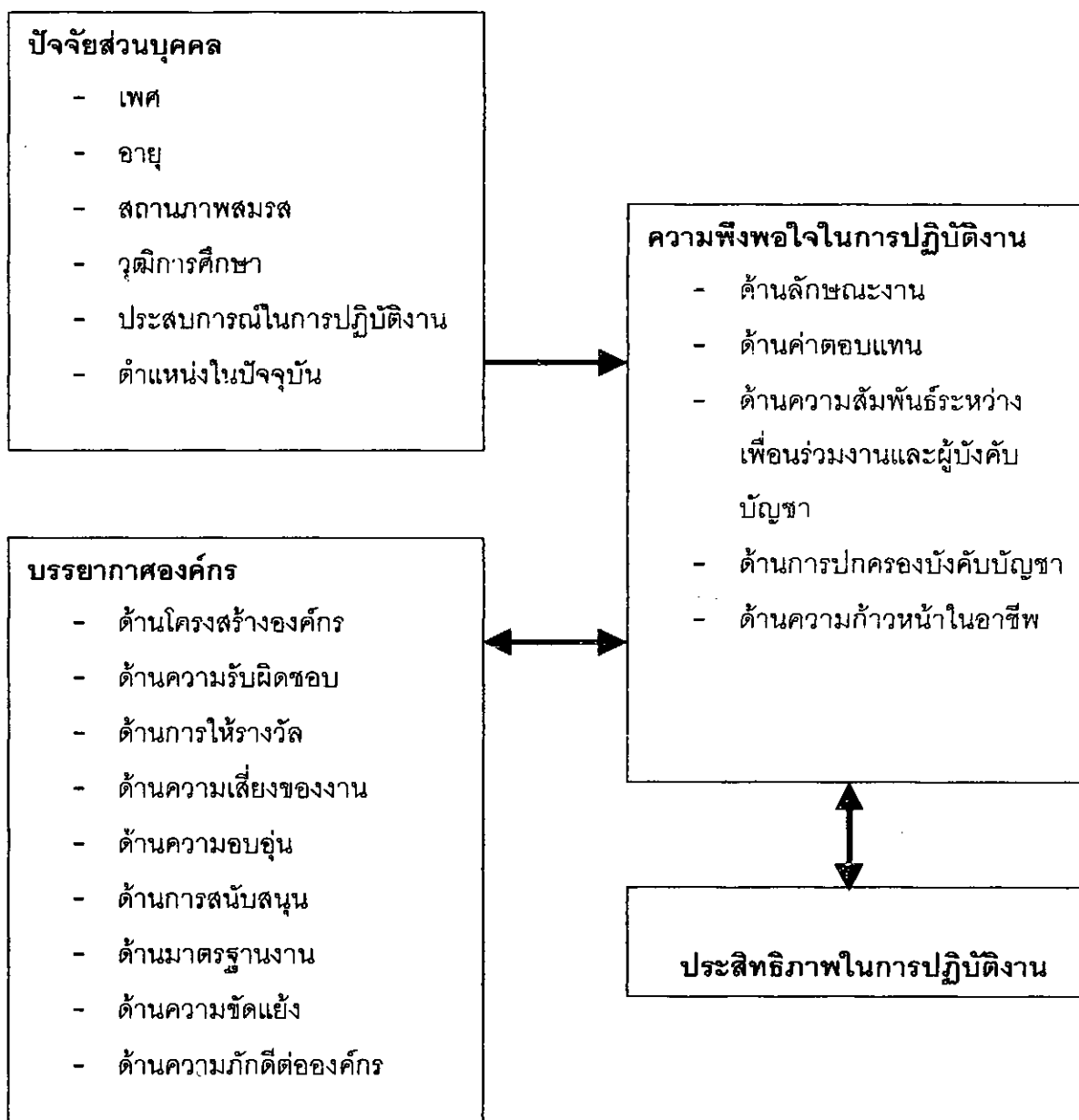
8.2 ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนกที่ดูแลรับผิดชอบในระดับแผนก/ฝ่าย ทางด้านบัญชี

8.3 ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้จัดการสายงาน ที่ดูแลรับผิดชอบในสายงานบัญชีเท่านั้น

9. องค์กรและบริษัทฯ หมายถึง บริษัทเอกชนทั่วไปหรือบริษัทสอบบัญชีหรือบริษัทรับทำบัญชี ซึ่งรวมถึงสำนักงานรับทำบัญชีด้วย

กรอบแนวความคิด

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดหมายตามต้องการ บรรยากาศองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ “บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)” ไว้หลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของบรรยากาศองค์กร

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 277) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2539 : 193) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จาก

ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้น "บรรยากาศองค์กร" จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

พวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาปมาลา (2541 : 8) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรว่า สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรทั้งผลดีและผลเสียได้

อรุณ รักธรรม (2534 : 541) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถานและความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 28) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรนั้นด้วย

เดสเลอร์ (ปัญญา คงศรี. 2538 : 14 ; อ้างอิงจาก Dessier. 1976 : 279) ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์กร เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และเป็นผู้ที่มีความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างองค์กร การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความนับถือ

เดวิส (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 2525 ; อ้างอิงจาก Davis. 1981 : 104) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ว่าสภาพแวดล้อมที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรสาธารณชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่างๆ บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบตัว

ไมกอลอส (ประไพ สุภิรมย์โชติ. 2528 : 59 ; อ้างอิงจาก Miklos) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์กร คือ คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กรและระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหมายถึง ลักษณะกระบวนการภายใน เช่น เจตคติ ปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมอื่นๆ ของสมาชิกขององค์กร

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541 : 25 – 26 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer. 1968 : 46 – 65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
 - 1.3 ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
 - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรมีสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันอยู่ในระดับสูง
 - 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความ
3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 3.1 เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนตน
 - 3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
 - 3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
 - 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของ

ทีม

จากความหมายของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น สเตียร์ (Steers. 1977 : 104 – 109) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์กร ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

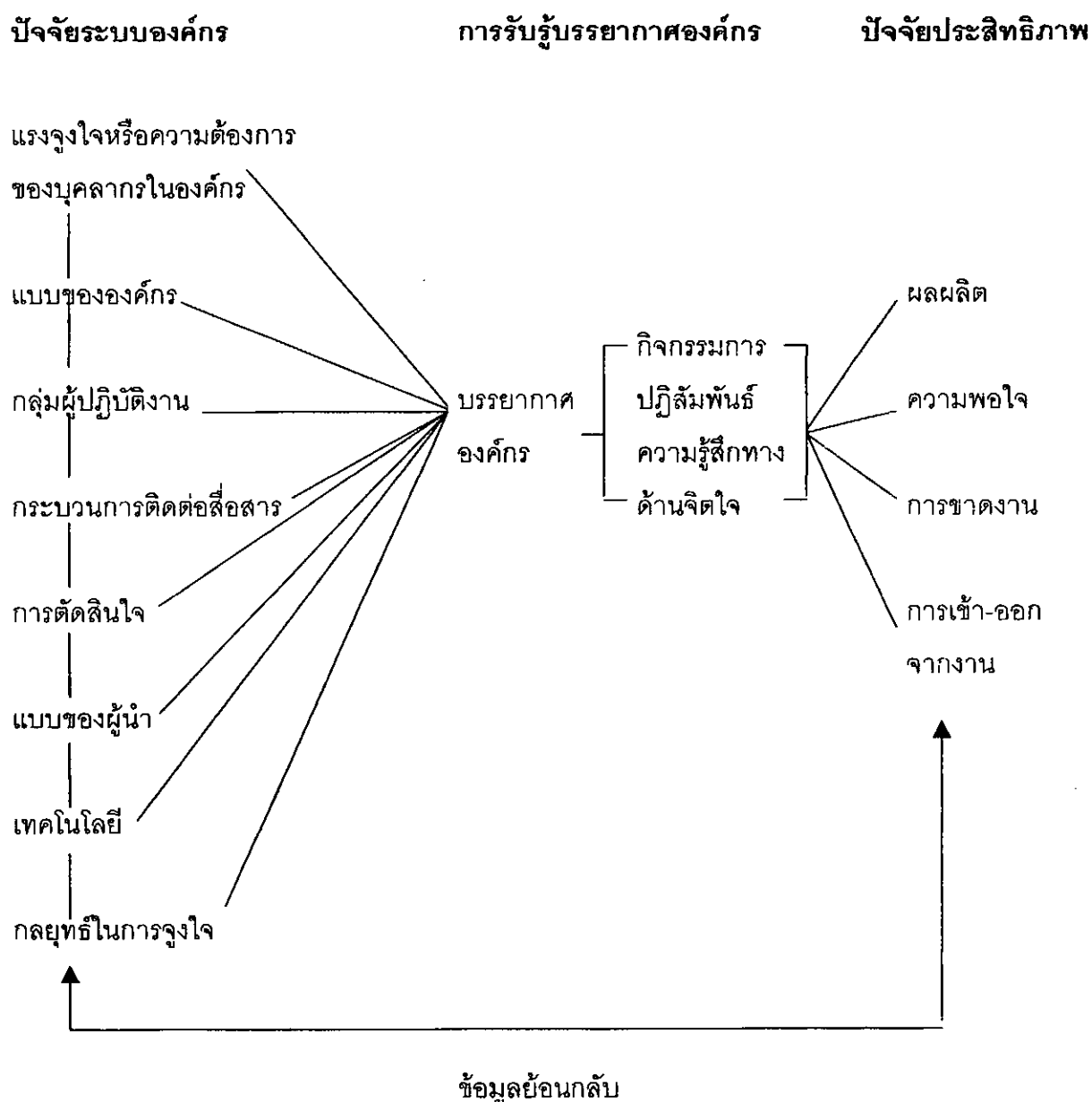
2. จากการที่บรรยากาศองค์กรซึ่งเหมาะสมต่อองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กรและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พร้อมนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ความสำคัญดังกล่าวสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน และมุสดี รุมาคม (2520 : 616) ที่เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์กร อันได้แก่ ผลผลิต ความพอใจ การขาดงานและการเข้าออกจากงาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบองค์กร การรับรู้ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยประสิทธิภาพ
 ที่มา James Gibson, John M. Ivancevich, and Jame M. Dennyly. Organizations : Structure
 Process Behaviour 1973 : 328

กิปสันและคนอื่น ๆ (พัชรมน ศรีเพ็ชร. 2538 : 18 ; อ้างอิงจาก Gibson and Other nd.) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้น บรรยากาศต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลใน

องค์กรได้แตกต่างกันและเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศขององค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผล ในเชิงบวกหรือในเชิงลบต่อบรรยากาศซึ่งจะเกี่ยวโยงไปหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือประสิทธิผล ขององค์กรด้วยเช่นกัน

3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

สไลเดอร์ (Schneider, 1990 : 10 –13) ได้นำเสนอพัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร โดยการรวบรวมเจ้าของแนวคิด หัวข้อที่ศึกษาและจุดเน้นที่สำคัญ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1939 – 1987 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดของนักวิชาการและ/หรือทฤษฎีและเพิ่มเติมรายละเอียด แนวคิดของนักวิชาการและ/หรือทฤษฎี เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

เลวิน (สมยศ นาวิการและมุสดี รุมาคม. 2520 : 598 ; อ้างอิงจาก Lewin, 1938) เป็นบุคคล แรกที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเมื่อปี ค.ศ.1930 โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคล กับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีตัวแบบดังนี้

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

B = พฤติกรรมของคน

P = บุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E = สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร

จากตัวแบบนี้ Lewin ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกหรือคุณ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นั้นส่วนหนึ่งและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรนั้นๆ ด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ทฤษฎี Immaturity-Maturity Theory ของ อากิริส (Argyris, 1972 : 3 – 7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กรและเชื่อว่าองค์กรได้กำหนด ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของพนักงานโดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นผู้บรรลุนิติ ภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีนี้แล้ว บุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็ก มาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ ใหญ่และจากการที่องค์กรได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของพนักงาน ย่อม จะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและตีตนออกจากองค์กร ปฏิเสธความรับผิดชอบ ตลอดจน ต่อต้านองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นได้ในองค์กร หากโครงสร้างขององค์กรอยู่ในสภาพแวด ล้อมในลักษณะการระงับ แบบปิดและการเสี่ยงตามลำดับ ดังนี้ เป้าหมายในการบริหารงานเพื่อความ สำเร็จขององค์กรตามทฤษฎีของ อากิริส (Argyris, 1972 : 7) จึงมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญขององค์กร และพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว

ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรย์เกอร์ (McGregor. 1960 : 33 – 34) ซึ่งได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร โดย McGregor แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี x ซึ่งเป็นการใช้ไม้เท้า (Stick Approach) เป็นบรรยากาศแบบปิดมีลักษณะรวมอำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย
- บรรยากาศองค์กรแบบทฤษฎี y เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เน้นหนักไปในเรื่องความเป็นอิสระเสรีของคนงาน และการควบคุมงานก็ใช้วิธีไม้นวม (Carrot Approach) มีลักษณะของการกระจายอำนาจภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ กิบสัน (Gibson & Donnelly. 1973 : 315 – 316) โดย Gibson and Donnelly ได้นำเอาทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่างๆ มาสรุปชี้ให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางล่างข้างนี้ สามารถนำมาสรุปและแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของแต่ละทฤษฎีได้ ดังนี้

ทฤษฎี การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรอย่างเด่นชัด แต่แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎี Woodward, Lawrence and Lorsch มีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ทฤษฎี การกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ตาราง 1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร
การบริหารแบบ วิทยาศาสตร์ ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนด สายการบังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติ งานที่มีประสิทธิภาพ
Woodward, Lawrence and Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพ แวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้าง และการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร โดยผ่านความคาดหวังต่องาน
Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ ตนเองได้	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศใน การปฏิบัติงาน
Span of Control ของ Lockhead	การพัฒนารูปแบบเพื่อ การจัดช่วงการบังคับบัญชา ที่ดีที่สุด	ใช้มาตรประเมินระดับความสำคัญ ของปัจจัยบรรยากาศ เช่น ระดับ การอบรมแก่ผู้จัดการหรือการวางแผน ภายในองค์กร
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้กับหน่วยงาน ระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของ บุคคล
ระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม การติดต่อ สื่อสารการจูงใจโดยมีภาวะ ผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการ แสดงให้เห็นถึงระดับของ ความสัมพันธ์นั้นๆ	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เอื้อ อำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศ ที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน	การปรับปรุงประสิทธิภาพ และความพอใจในการปฏิบัติ งานโดยการปรับปรุงลักษณะ งาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดยการเพิ่ม ความรับผิดชอบ การยอมรับและ โอกาสในความก้าวหน้าแก่พนักงาน

ทฤษฎี ระบบ 4 ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ทฤษฎี การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่กล่าวมาพบว่า การบริหารงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น จะมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน คือ ตัวบุคคล ตัวองค์กรและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ ซึ่งเมื่อการบริหารงานองค์การเป็นไปในรูปแบบใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทฤษฎีและแนวความคิดนั้นๆ ซึ่งทำให้บรรยากาศองค์การเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการบริหารนั้นๆ นั่นเอง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานภายในองค์การและตัวองค์กรอีกด้วย

4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ หลายมิติ นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

สเติร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979 : 369 – 370) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัวแต่ในองค์การที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจและฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจเปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูงตลอดจนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายองค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่า

บรรยากาศขององค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ฮาลปีน (พะวงพิศ รัตนกิจและมาลี กาปมาลา. 2541 : 9 ; อ้างอิงจาก Halpin) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคล 2 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (leader emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุม นิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าพยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราแต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (faculty behavior) มี 4 ด้าน เช่นกัน คือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (bindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับหยุมหยิมเกินไปหรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

กิบสัน อีแวนซีวิชและคอนแนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973 : 319 – 322) ได้ศึกษาแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์เกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตัวกำหนดบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) อาร์กิริส (Argyris) (สมัยศ นาวีการและมุสดี รุมาคม. 2520 : 608) ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัยหรือองค์การรูปนัยก็ตาม การสร้างทัศนคติต่อระบบราชการในทางบวกเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การพยายามลดขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน ให้เหลือแต่ขั้นตอนที่จำเป็นจริง ๆ และลดความล่าช้าของงาน ก็จะตอบสนองบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือความคิดเห็น ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์การและแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงด้วย ไวท์, วรูม และคอร์นฮิวเซอร์ (Whyte, Vroom and Dornhauser) ให้ความคิดเห็นว่าการตอบสนองความพอใจจากงานที่ปฏิบัติและระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไลเคิร์ท (Likert) (สมัยศ นาวีการและมุสดี รุมาคม. 2520 : 608 – 609) ยืนยันว่าการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ที่มีอยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์การย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้เพราะความต้องการของสมาชิกในองค์การคือ บรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน Halpin และ Weines (สมัยศ นาวีการและมุสดี รุมาคม. 2520 : 609) กล่าวถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมในระยะยาวจากการบังคับบัญชาที่ให้เห็นถึง "ความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกันการเคารพและความอบอุ่น"

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการวัดความคิดเห็นที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษในสถานการณ์ของการปฏิบัติงาน ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 54) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การด้านนี้ว่าภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญในการจัดหารางวัล จะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

ของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรและลดความหวาดกลัว ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลดีกว่าการลงโทษและเป็นการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น แต่การลงโทษจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 58-59) ได้ให้ทัศนะด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจูงใจในการทำงานและโดยธรรมชาติแล้วผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนหลายๆ ชนิด เพื่อให้เกิดความพอใจและเกิดความรู้สึกได้รับการตอบแทนคุ้มกับสิ่งที่ตนได้ทำให้กับองค์กรและผลตอบแทน ที่แต่ละบุคคลได้รับในแต่ละช่วงของอายุจะแตกต่างกันเมื่ออายุเปลี่ยนไป ความต้องการหวังผลตอบแทนจะเปลี่ยนชนิดไปจากเดิม ทั้งนี้สุดแต่ความต้องการของแต่ละคนที่จะยึดถือว่าจะอะไรสำคัญและต้องการในขณะนั้น รางวัลตอบแทนมีตัวตนและไม่มีตัวตน สำหรับลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 54) ได้อธิบายบรรยากาศองค์กรด้านนี้ว่าภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญในการจัดหารางวัล จะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรและลดความหวาดกลัว ความล้มเหลวในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลดีกว่าการลงโทษและเป็นการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น แต่การลงโทษจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่ตลอดเวลา ส่วนนทีทิพย์ สมเกียรติคุณและสมโภชน์ นพคุณ (2536 : 28) ได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานในองค์กรว่ามีความซับซ้อนมากเท่าไรก็ยิ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น สมาคมการบริหารของอเมริกาได้ทำการสำรวจและวิจัยผู้บังคับบัญชาในองค์กรต่างๆ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีเวลาประมาณ 24% ในแต่ละวันยุ่งเกี่ยวกับการบริหารเพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กรและพบว่าปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันจากระบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์กร การขัดแย้งเรื่องส่วนตัว ทัศนคติและเป้าหมายการปฏิบัติงานต่างกัน การไม่ให้ความร่วมมือ การแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน การแข่งขันหรือแก่งแย่ง เมื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การไม่เคารพหรือเคร่งครัดในกฎระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไป เป็นต้น

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectations) เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จ ซึ่งสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดขึ้นมาจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ความเสี่ยงของงานและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการวัดความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่ผู้บริหารยอมให้มีการตัดสินใจ โดยเล็งเห็นว่าบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จ ชอบที่จะให้มีการตัดสินใจและดำเนินงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นบรรยากาศองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจหรือดำเนินงานใดๆ ที่รับมอบตามสมควร จะเป็นแรงกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับบรรยากาศที่ไม่ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอย เป็นผลทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามต้องการของบุคคลากรและองค์กร

8. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อความคิดเห็นในเรื่องความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลิทวินและสตริงเกอร์ (สมัยศ. นาวิก. 2525 : 82 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer. 1968 : 81 – 82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการและมุสดี รุมาคม. 2520 : 602 – 607 ; อ้างอิงจาก Forehand and Gilmer. 1968 : 65 – 82) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์กร (Size and Structure) โครงสร้างองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีย่อมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์กร (Leadership Pattern) รูปแบบการบริหารพนักงานของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจและองค์กรที่ให้บริการสาธารณะต่างก็มีเป้าหมายองค์กรแตกต่างกัน

4. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละองค์กรนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวนและลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่างๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้น

ลิเคิร์ท (วรรณ ฌ สงขลา. 2530 : 30 ; อ้างอิงจาก Likert. 1967 : 196 – 211) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 8 ด้าน คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used)
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction-influence Process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-making Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

ฟิงค์ และคนอื่นๆ (ปัญญา คงศรี. 2538 : 26 ; อ้างอิงจาก Fink and others. 1983 : 92-100) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรพบว่า บรรยากาศองค์กรประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ผสมกัน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าประสงค์ (Goal) เมื่อเริ่มมีองค์กรเกิดขึ้นย่อมมีการตัดสินใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงเริ่มมีการสร้างบรรยากาศ ดังนั้น เมื่อองค์กรมีเป้าประสงค์แตกต่างกัน ย่อมจะมีลักษณะของบรรยากาศแตกต่างกันไปด้วย

2. โครงสร้าง (Structure) โดยทั่วไปแล้วยังมีโครงสร้างที่เป็นแบบแผนมากเท่าใดก็ยังมีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบแผนมากเท่านั้น ในโครงสร้างองค์กรที่เป็นบรรยากาศ จะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่คลุมเครือ

3. รางวัล (Reward) การให้รางวัลเป็นเรื่องทางจิตใจ กล่าวคือ บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานกับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งได้รับรางวัลจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทรางวัลที่แตกต่างกันย่อมสัมพันธ์กับทัศนคติหรือความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กรแตกต่างกัน

4. ขนาด (Size) ขนาดองค์กรจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรมากเมื่อองค์กรเติบโตขึ้นก็ยิ่งเป็นแบบตัวบุคคลน้อยลง กล่าวคือ เมื่อมีจำนวนบุคคลในองค์กรเพิ่มมากขึ้นบุคคลในองค์กรก็จะรู้จักกันน้อยลง

5. สถานที่ตั้งองค์กร (Geographic Location) สถานที่ตั้งองค์กรที่แตกต่างกันจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน เช่น บรรยากาศในร้านค้าขนาดเล็ก ในเมืองใหญ่ ย่อมจะแตกต่างกับร้านค้าขนาดเล็กในชนบท

6. การจัดสภาพทางกายภาพ (Physical Setting) สภาพองค์กรที่มีอาณาเขตกว้างขวางย่อมรู้สึกมีเป็นอิสระและเปิดกว้าง เมื่อเข้าไปในองค์กรจะเกิดความประทับใจ ซึ่งเกิดมาจากความรู้สึกเรื่องสถานที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ขนาด รูปร่าง แสง การตกแต่ง ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร

7. ปทัสถาน (Norms) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อบรรยากาศองค์กร ปทัสถานเป็นกฎระเบียบที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรว่าบุคคลควรจะทำหรือไม่ทำอย่างไร เป็นกฎที่ไม่เป็นแบบแผน ซึ่งคาดหวังไว้ว่าบุคคลในองค์กรควรทำอย่างไรในองค์กร กล่าวคือ ปทัสถานเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับกันและเป็นขอบเขตหรือข้อจำกัดภายในกลุ่มบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไร

8. การติดต่อสื่อสาร (Communications) ต้องมีหลายระดับ แต่การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุดก็คือการติดต่อสื่อสารแบบโดยตรง คือ บุคคลในองค์กรต้องมีความเคลื่อนไหว พบปะกันและใช้เวลาพูดคุยกันบ้าง

แคมป์เบลล์ (ปัญญา คงศรี. 2538 : 25 ; อ้างอิงจาก Campbell and Beaty. 1977 : 161) เสนอองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร โดยได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามรายละเอียดองค์ประกอบบรรยากาศดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง จำนวนการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การส่งมอบอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์กรที่จะร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development emphasis) หมายถึง การที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ด้วยการจัดฝึกอบรมและพัฒนา

6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและความตึงเครียดของบุคคลในองค์กร

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Moral) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของเขา

9. การยอมรับและส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง องค์กรรู้เป้าหมายประสงค์ของตนคืออะไรและดำเนินการตามเป้าหมายประสงค์นั้นอย่างมีความคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งความมากมายของการคาดการณ์ปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

อาร์จิริส (อักษร เมธสุทธิ ; อ้างอิงจาก Argyris. 1959 : 4) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของธนาคาร และได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

1. ด้านองค์กรรูปนัย (Formal Organization) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการพรรณนางาน

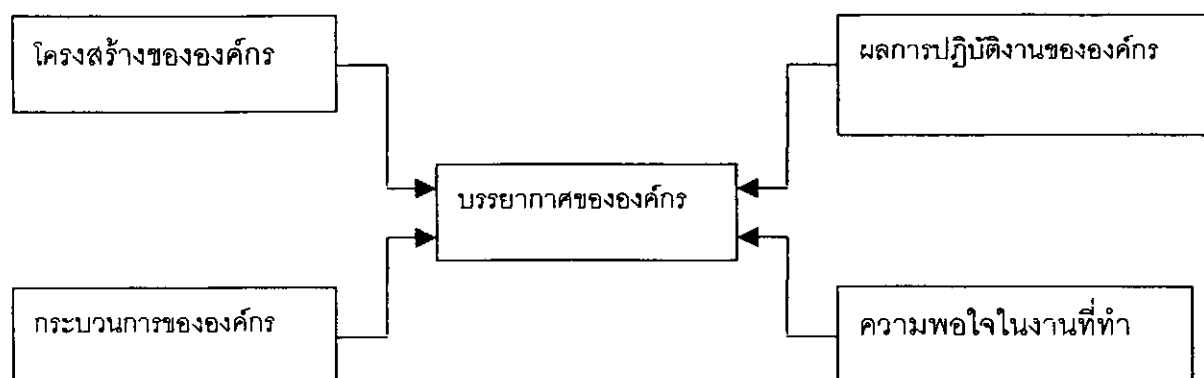
2. ด้านบุคลากร (Personal) ประกอบด้วย ความต้องการ ค่านิยม และการได้รับการปฐมนิเทศ

3. ด้านองค์กรรูปนัย (Informal Organization) ประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวกับมิตรสัมพันธ์ในกลุ่มแบบของบรรยากาศ

ลอเลอร์และคนอื่นๆ (Lawier and Other. 1974 : 151) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศองค์กรมี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์กร
3. การปฏิบัติงานในองค์กร
4. ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของลอเลอร์และคนอื่นๆ ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 ดังกล่าวกับบรรยากาศขององค์กร ดังภาพประกอบ 3



ภาพ 3 องค์กรประกอบที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรตามแนวความคิดของลอเลอร์และคนอื่นๆ

แอลบานีและคณะ (Burahnatanung, 1993 : 18 – 20 ; อ้างอิงจาก Albanese, Brown and Moberg) มีความเห็นว่ามีติบรรยากาศองค์กรควรประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการ และตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย
4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัล จากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์กรจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี
5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive Development) หมายถึง การที่องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ๆ
6. การเสี่ยง (Risk – Taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ
7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กร กำหนด
8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์กรยินยอมให้มีการขัดแย้งและการจัดการความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น

สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528 : 30 – 32) ได้สำรวจมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์การจากทัศนคติของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติ ด้วยกัน ซึ่งได้แก่

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์กรสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
8. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่า องค์กรมีสภาพที่น่าอยู่ น่าปฏิบัติงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจ
12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่างๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่างๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึกหรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

มานิดา คงเดชอุดมกุล (2544 : 35) ได้ใช้ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร
2. ความรับผิดชอบ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. พฤติกรรมของผู้บริหาร
5. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีนักวิชาการได้กล่าวว่ามีหลายองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีส่วนที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลแนวคิดต่างๆ แล้วสรุปได้ว่า แนวคิดของลิทวินและสตริงเลอร์ (Litwin and Stringer) น่าจะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบรรยากาศในบริษัทมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่า การที่บรรยากาศองค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกันนั้น ย่อมมีผลมาจากปัจจัยต่างๆ ได้มีนักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540 : 102) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา รูปแบบของผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง การได้รับมอบหมายงานที่ถนัด เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกันในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเดินทาง ที่ตั้ง ยานพาหนะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในของโรงงาน เช่น ความสะอาด ปลอดภัย แสงเสียง อุณหภูมิ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับตนเอง ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนลูกค้าและบุคคลอื่นที่มาติดต่อกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทัศนคติ ค่านิยมและแรงจูงใจเป็นอันมาก มีนักวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร การจัดการและการบริหารองค์กร ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะทางจิตด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้เป็นจำนวนมาก นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ความคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันผู้วิจัยนำเสนอานิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการได้อธิบายสรุปไว้ ดังนี้

ไพฑูรย์ เริงกมล (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมาก ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่

เรียบ ศรีทอง (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนำคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อำนาจ สังเกตได้จากความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำหาย น่าทำ มีคุณค่า มีประโยชน์ อารมณ์รู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ การกระทำ : ตั้งใจปฏิบัติงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจ ปฏิบัติงานให้งานสำเร็จ และมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 449) กล่าวว่า บุคคลจะยอมทำงานตามที่ได้รับมอบหมายก็ต่อเมื่อ บุคคลนั้นมีความยินดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่ง ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียรมากยิ่งขึ้น ให้เวลางานมากยิ่งขึ้นตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศสาค พยายาม ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนิน ไปอย่างไม่ราบรื่นระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 10) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติ ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการทำงานในทางบวก จะมีผล ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ถ้าคน เรามีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่องานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มี ความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเพียงทำหน้าที่ไปวันๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งที่มีอยู่ใน งานนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพราะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติ งานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือกิจการ

วุฒิชัย จ้างง (2525 : 2) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจ และพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจและหรือ สิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง อย่างดีหรืออย่างสมบูรณ์ที่สุด

พรศักดิ์ ตระกูลชีวาพนิตต์ (2541 : 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมี มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

ปรานอม กิตติสุขภูริธรรม (2538 : 17) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็น เรื่องของทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงาน สืบมาจากอะไร เช่น การพึงพอใจในงานเนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่ตนเองคาดหวัง หรือได้รับการตอบสนองที่พอใจหรือพอใจใน การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี

ทงคักดี ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 1 – 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ด้านการจัดระบบองค์กร หากองค์กรใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงและมีความสามารถมาก ความพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

2. ด้านการบริหารทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องภายในกิจกรรมของหน่วยงานนั้นๆ โดยตรงส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งสำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน จำนง สมประสงค์ (2518 : 109) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้นและเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การลดความสนใจให้น้อยลงและสร้างความท้อถอยในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตต่ำลงและเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

แอปเปิลไวท์ (ณรงค์ สุขประสิทธิ์. 2535 : 13 ; Applewhite. 1965 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์กร ซึ่งมีความหมายคล้ายกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

สมิธ (พงษ์ศักดิ์ สุมิตนันท์. 2539 : 6 ; อ้างอิงจาก Smith. 1964 : 114 – 135) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใดและเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

บาร์สและรูย์ (Byars and Rue. 2000 : 301–303) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วๆ ไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้นๆ ในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอก

แล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน ทักษะติดต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ ทักษะติดต่อผู้บริหาร

สเตรส และเชลส (กมล รักสวน. 2538 : 8 ; อ้างอิงจาก Strauss and Sayles. 1960 : 119 – 127) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงรู้สึกพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

มอร์ส (เกร็ดแก้ว. 2528 : 8 ; อ้างอิงจาก Morse. 1953 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงและความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เซคอร์ด และ แบ็คแมน (สมชาย ชัยยุทธ์. 2537 : 13 ; อ้างอิงจาก Secord and Backman. 1964 : 391) เชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพื่อนร่วมงาน

โยเดอร์และคนอื่น ๆ (Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุ ซึ่งสนองความต้องการของเราได้

แมคคอกมิกและทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวว่า ภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึงความต้องการต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

วูม (วุฒินันท์ วิมลศิลป์ ; อ้างอิงจาก Vroom. 1964 : 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจตคติที่ดีต่องานและขวัญในการปฏิบัติงานล้วนมีความหมายอย่างเดียวกัน กล่าวคือ หมายถึง การที่บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามบทบาทและหน้าที่ของตน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสภาพของความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่คุณค่าได้รับหรือสนองตอบจากองค์กรนั้นจะนำมาประเมินคุณค่าที่ได้ว่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หากประเมินว่ามากเพียงพอต่อความต้องการของตนก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

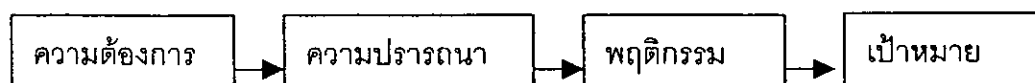
หากยังเห็นว่าไม่เพียงพอก็จะทำให้ความพึงพอใจนั้นมีน้อยลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

2 ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นหวังและตั้งใจให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในงานช่วยลดการขาดงาน ลางาน ลดการมาทำงานสาย ความพึงพอใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลไปยังผลผลิตและกำไรขององค์กรในที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากการประเมินคุณค่าจากสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคล นั้นหมายถึง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นมาจากหลายส่วนรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล ทักษะคติในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในแง่การจูงใจด้านรางวัล

ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานก่อนว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างขยันขันแข็งทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออก (อภิญา อังศุภณ. 2545 : 8; อ้างอิงจาก ธงชัย. 2533 : 111 – 112) ดังนี้



ภาพ 4 แสดงรูปแบบของพฤติกรรม

- ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักที่ว่าคนทุกคนต่างมีความต้องการที่หวังว่าจะได้รับการสนองตอบเสมอ

- ความปรารถนา (Wants or Desires) คือ ความต้องการที่จะระบุออกมา เป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ
- พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- เป้าหมาย (Goals) คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับการตอบสนอง ซึ่งแสดงพฤติกรรมให้เข้าเป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไขหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ขยันทำงาน เพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการปฏิบัติงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลจะมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานที่เขาต้องการโดยเฉพาะสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และหาสิ่งจูงใจให้เขาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดที่มีสิ่งจูงใจมาก บุคคลจะยิ่งเกิดความพอใจสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คอรีแมน (ปริยาพร วงศ์อนุตะโรจน์. 2535 : 130 – 132 ; อ้างอิงจาก Abraham K. Koman. 1977 : 218) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงาน ตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

มันฟอร์ด (ปริยาพร วงศ์อนุตะโรจน์. 2535 : 123 ; อ้างอิงจาก E. Munford. 1972 : 4 – 5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake and Mouton, Fieldler

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นกลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทางวิสตอค

องค์กรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตและศึกษาพฤติกรรมของบุคคล แล้วนำมาสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล ดังนั้น แนวทางการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องสิ่งจูงใจควบคู่ไปด้วย

4. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม. (2538 : 19– 21) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

4.1.1 ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การปกครองในรูปแบบประชาธิปไตยจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากการปกครองในรูปแบบเผด็จการที่พนักงานต้องเก็บความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจไว้ สภาพทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน เช่น ครอบครัวที่ยากจนมีแนวโน้มที่จะพอใจต่อผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูงหรือมีฐานะดีอยู่แล้ว

4.1.2 ลักษณะอาชีพ พนักงานที่เป็นกลุ่มวิชาชีพ ตำแหน่งผู้จัดการและเจ้าของกิจการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและมีความพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและการท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

4.1.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร ทั้งขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

4.1.4 เทคโนโลยี พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมเครื่องจักรอุปกรณ์ มักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะเห็นว่าได้ทำกิจกรรมที่มีความสำคัญหรือมีความหมายที่บุคคลอื่นไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ

4.1.5 สิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ มาก ซึ่งเป็นผลมาจากการมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถได้ศึกษาสิ่งใหม่ ๆ

องค์ประกอบจะมีผลต่อความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ

1. บุคคลมีความรู้สึกท้าทายต่องานที่ปฏิบัติ
2. บุคคลมีความสนใจในงานนั้นโดยตรง
3. เป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยทางด้านร่างกายมากนัก
4. รางวัลในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการทางกายของพนักงานในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4.2 ปัจจัยด้านบุคคล

4.2.1 องค์ประกอบทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศไม่ค่อยมีความแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 16-29 ปี มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูงและผู้ที่อายุน้อยมักมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีอายุมาก ในส่วนของการศึกษานั้น พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงมักจะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำ

4.2.2 ความสามารถ ความสามารถนั้นใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งพิจารณาจากการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่เทียบกับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง

4.2.3 บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เป็นผู้นำและมุ่งความสำเร็จของงาน จะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

4.2.4 การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัวและสามารถรับรู้ ความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมาน้อย

4.2.5 ทศนคติ เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการมีพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแนวโน้มที่เป็นบวกมากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่องานในแง่ลบ

4.2.6 ค่านิยม ค่านิยมต่อสิ่งแวดล้อมหรือต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงค่านิยมต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นจะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน

4.3 ปัจจัยด้านงาน

4.3.1 ความชัดเจน ความคลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างแจ่มชัด รวมถึงไม่เข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานของงาน จะทำให้เกิดความสับสนเพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

4.3.2 ความสอดคล้อง ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการถ้าขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวังหรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ก็อาจส่งผลให้เกิดความกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

4.3.3 ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถของบุคคล การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้มาก ส่วนงานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติและอาจส่งผลในรูปการขาดงานหรือการลาออกจากการงานได้

4.3.4 โครงสร้างขององค์กร ความพอใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งงานหลัก (Line) จะมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานสนับสนุน (Staff) และพบว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานย่อยขนาดใหญ่มักจะมี ความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็ก ส่วนในด้านลักษณะการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นแนวราบหรือลำดับขั้นที่สูงนั้น ไม่มีผลต่อความพอใจในงาน

4.3.5 การควบคุมงาน หัวหน้าที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุม ดูแล ด้วยความห่วงใย มักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นจะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน

4.3.6 ผลตอบแทนของงาน การกำหนดผลตอบแทน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จะมีผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจจากผลตอบแทนที่ให้แก่บุคคลด้วย

คูเปอร์ (กิตติมา ปรีดิolk. 2529 : 323 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31-33) มีความเห็นว่าการต้องการในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานผู้ทำงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. ได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม
6. มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

แฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman ; อ้างอิงมาจาก Kidrakarn. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบันประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น/น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน/ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง/สภาพสลับ ๆ
4. ทำหาย/ไม่ทำหาย
5. มีความพอใจ/ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทางด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล
2. มาก/น้อย
3. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก/ทางลบ

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางการให้การให้ความคิดเห็นความชอบ

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้/เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก/เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล/ไม่เป็นเหตุเป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้/อยู่ห่าง
2. ยุติธรรม จริงใจ/ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร/ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
4. เหมาะสมทางคุณสมบัติ/ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย/ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อหน่วยงาน/ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานและเพื่อน ๆ
3. สนุกสนานร่าเริง/ไม่ค่อยสนุกสนานร่าเริง
4. ดูแลสนใจเอาใจจริงเอ้าจัง/ดูเหนียวหน่าย

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-262) เสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัวซึ่งประกอบด้วย

1. เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
2. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าปัญหาทางสภาวะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่ก็เป็นได้
3. อายุ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะแรกเริ่มเข้าปฏิบัติงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าถึงปีที่แปด จากนั้นจะเริ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการปฏิบัติงานมากขึ้น
5. ความเฉลียวฉลาด หากให้คนที่มีความฉลาดมากๆ ทำงานที่ง่าย ๆ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานได้
6. ระดับการศึกษา ยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ถึงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. บุคลิกภาพส่วนตัว เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิเซลลี (Ghiselli. 1955 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรไว้ 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่สถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็เป็นที่น่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม สภาพการปฏิบัติงานต่างๆ จะต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ
3. อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงานและการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

โพลท์แมนและบาส (นำพร ไวร่อง. 2537 : 40 ; อ้างอิงจาก Fieishman and Bass. 1974 : 272 – 279) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของบุคคล โดยได้ร่วมมือกับเคนดอลล์และฮูลิน (Kendae and Hulin) สร้างดัชนีลักษณะงาน (John Descriptive Index : J.DI) ประกอบด้วยปัจจัยในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ

1. การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีคุณลักษณะของผู้นำและผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะในการสอนแนะนำงานด้วยความเฉลียวฉลาด กล้าตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุชุม เป็นต้น

2. ลักษณะงาน หมายถึง เป็นงานที่น่าทำ ทำหาย อาศัยความคิดริเริ่ม ไม่จำเจ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

3. ค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ รวมถึงสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานรายได้ทั้งหมดเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถ โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและเฉลียวฉลาด ช่วยเหลือแนะนำกันได้และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

มิลตัน (วุฒินนท์ วิมลศิลป์. 2533 : 21 – 22 ; อ้างอิงจาก Milton. 1981 : 159) เสนอว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจงานมี 9 ประการ คือ

1. ลักษณะงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์
6. สภาพการปฏิบัติงาน
7. การนิเทศงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
9. การบริหาร

กิลเมอร์ (กิตติมา ปรีดิolk. 2539 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน พร้อมนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Opportunity for Advancement)
3. ลักษณะที่ปฏิบัติงานและการดำเนินงาน (Company and Management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Intrinsic Aspects of the Job)
6. การบังคับบัญชา/การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

ล็อก (Locke. 1976 : 1297 – 1349) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษารวบรวมไว้ ดังนี้คือ

1. ตัวงาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบปฏิบัติงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วย ก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจในงาน ทำให้มีโอกา สที่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานจะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานควรพอดีกับความสามารถและเวลาของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. เงินเดือนและค่าจ้าง (Payment) ค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ วิธีจ่ายค่าแรงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเป็นรายเดือน รายปี รายวันหรือจ่ายเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จ ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานหรือคาดหวังไว้ว่าจะได้รับ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) สภาพการปฏิบัติงานรวมถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) รวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การปฏิบัติงาน ที่ตั้งขององค์กรหรือโรงงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน การหยุดพักในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น

7. การบังคับบัญชา (Supervision) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความพึงพอใจ หัวหน้าแบบต่างๆ นั้นมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ฟังพาดภัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานด้วย

9. องค์กรและการบริหารงาน (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร การที่องค์กรมีนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ปฏิบัติงานนำมาตัดสินใจ

เฮอร์และแครมเมอร์ (บัวบาน ยะนะ. 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก Herr and Cramer. 1992 : 76)

สรุปว่า ระดับของความพึงพอใจเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับของสิ่งต่อไปนี้

1. เกียรติในการปฏิบัติงาน
2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันของกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วย
4. ความท้าทายและความหลากหลายของงาน
5. นายจ้างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ
6. พนักงานต้องการมีส่วนร่วมที่จะได้รับการพัฒนาสิ่งต่างๆ ตามลำดับความชำนาญ ลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรที่งานนั้นดำเนินอยู่

7. การเปรียบเทียบค่าจ้างกับงานที่มีลักษณะเดียวกัน
8. สภาพการปฏิบัติงานที่ทำให้พึงพอใจ
9. งานที่มีความมั่นคง

สุชาติ นิภานันท์ (2526 : 181) เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานมีอยู่ 7 ประการ

คือ

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. ความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือน
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
5. สภาพการปฏิบัติงาน
6. โอกาสก้าวหน้าและลักษณะทาง

สมัยศ นาวิการ (2525 : 434) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. โอกาสความก้าวหน้า
2. เงินเดือน
3. ความท้าทาย
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติ
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความอิสระในการปฏิบัติงาน

9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

10. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 107) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคนรวมทั้งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การต้องการได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุผล
2. การประเมินค่างาน (Job Evaluations) เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกับ
3. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่
- 4.สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ประกันสุขภาพ การฝึกอบรม การรักษาพยาบาล ห้องน้ำและอุปกรณ์การพักผ่อนต่างๆ
5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้ายและการพัฒนา
6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้บังคับบัญชา

อัมพล สุอำพัน (2535 : 758 – 259) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในอาชีพ มีดังนี้

1. ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้เกิดความกระตือรือร้น
2. ไม่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
3. สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
4. งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก
5. มีความขัดแย้งหรือคลุมเครือในหน้าที่การปฏิบัติงาน
6. งานที่ทำไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน
7. การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติม แต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศของการปฏิบัติงานลดความเป็นมนุษย์ลง
9. ลักษณะของงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง
10. มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่นๆ เช่น มีระดับการศึกษาสูงแต่ได้ทำงานที่มีสถานะต่ำ
10. งานที่ทำเป็นงานที่ขาดความมั่นคง ขาดความปลอดภัย ขาดโอกาสก้าวหน้า
11. ระหว่างที่ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บปวดขึ้นเป็นประจำ

เมื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วควรได้ศึกษาหลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กันเพราะการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรู้สึกที่ชีวิตงานของตนมีคุณภาพแล้วยังช่วยลดแนวโน้มอันอาจเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของบุคคลด้วย เมื่อบุคคลเป็นปฏิปักษ์ต่องานแล้ว จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ขาดงาน ลาออกจากงาน ก้าวร้าว เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรละเลยพึงกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรและเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย จากความสำคัญดังกล่าวได้มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2532 : 205) ได้เน้นความสำคัญในเรื่องการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในองค์กรของตนเพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้เสนอวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจมีความรักและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการปฏิบัติงาน
5. สร้างสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

กิตติมา ปรีดีติลก (2529 : 332) ได้เสนอถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ

7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อนานในการปฏิบัติงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ ดังนั้น การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรวิรัตน์และคณะ. 2545 : 31 ; อ้างอิงจาก Certo. 2000 : 9). ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างให้ถูกต้อง (Doing things right)”

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 315) ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดย ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวัดผลงานโดยรวมขององค์กร ต้องมีการพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ติน ปรัชญาพฤทธิและอิสระ สุวรรณบล (2534 : 77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527 : 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งและภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผลสูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

เบคเกอร์และนิวฮาสเซอร์ (Becker and Neuhauser. 1975 : 94) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้วยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรที่ความซ้ำซ้อนต่ำ คือ มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการปฏิบัติงานแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนสูง คือ ไม่มีความแน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสำคัญมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

กิบสันและคณะ (สมใจ ลักษณะ. 2541 : 7 ; อ้างอิงจาก Gibson and other. 1988 : 37) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการใช้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดง

ด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรงและมีคุณภาพ

แคทซ์และคาฮ์น (Katz and Kahn, 1978 : 226) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น อาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรมบุคลากร ประสิทธิภาพ และความรู้สึกผูกพัน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐและคณะ, 2538 : 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น
2. เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนดไว้
3. สามารถทำงานได้ปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากจะใช้เวลาในการทำงานลดลง
4. คุณภาพของผลงานที่ได้สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและความเต็มใจ
5. เกิดความพึงพอใจและความเชื่อถือจากผู้ให้บริการ

วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ญาดา พงศ์บริพัตร (2542) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินธุรกิจประกันวินาศภัย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร พบว่า เพศและเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ

สถานภาพ ครอบครัว วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุด
2. บรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศขององค์กร 8 มิติ และในภาพรวมทุกมิติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความแตกต่างกันของรูปแบบบรรยากาศขององค์กร 6 รูปแบบ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ปัญหาและอุปสรรคที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระบุให้แก้ไขมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะไม่เพียงพอและไม่ให้มาตรฐานอัตรากำลังคนมีไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติ

ณัฐร์ กลั่นนุกุลและอรทัย เตียวสมบุรณ์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี สำหรับพนักงานที่เข้าทำงานในปี พ.ศ. 2533 และ พ.ศ. 2538 พบว่า สิ่งที่มีส่วนสนับสนุนในการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีมากที่สุดตามลำดับคือ ความสนใจในตนเอง การศึกษาและเพื่อน สำหรับพนักงาน 2 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่มีแผนการเปลี่ยนแปลงงานภายในระยะเวลา 1-2 และ 3-5 ปี ตามลำดับ โดยมีสาเหตุเรียงตามลำดับคือ งานหนักเกินไป คาดว่างานใหม่จะให้ผลตอบแทนสูงกว่าและคาดว่าจะงานใหม่ท้าทายความสามารถมากกว่า สรุปความเห็นของพนักงาน 2 กลุ่ม เห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม คุณภาพชีวิตไม่ดี และโครงสร้างการบริหารและนโยบายสำนักงานไม่เหมาะสม ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอันนำไปสู่การเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชี คือ คุณภาพชีวิตระดับการบังคับบัญชา ผลตอบแทน ความท้าทายของงาน การศึกษาและการมีทักษะที่ตรงกับลักษณะของงาน

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและลักษณะงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างมีพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้งในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน ข้าราชการเพศชาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านตำแหน่งงาน ชำนาญการที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านต่ำกว่าชำนาญการที่มีตำแหน่งสูงกว่า

ปทุม เมทะนันท์ (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน พบว่า

1. บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับแรก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มาเป็นอันดับสุดท้าย

2. บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดเปรียบเทียบในแต่ละคุณลักษณะ ดังนี้ เพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี สถานภาพสมรสหม้าย ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งหัวหน้างาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

สุวจิ ศิริปัญญา (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในมิติด้านโครงสร้างขององค์กร ความอบอุ่นในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลผลตอบแทน ความขัดแย้งภายในองค์กรในภาพรวมในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ยกเว้นมิติด้านโครงสร้างขององค์กรและมิติด้านการได้รับรางวัลตอบแทนในองค์กรซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา จำนวน 102 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบผลสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าคนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อนตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว อาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบผลสำเร็จตามความสามารถของตน

มากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 74 โรงพยาบาล จำนวน 739 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร (OCDQ) ของฮาลปินและครอฟท์ และใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีทั้งหมด 11 ด้าน ผลการศึกษพบว่าบรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความพึงพอใจทั้งในระดับปานกลางและสูง ส่วนโรงพยาบาลชุมชนที่มีบรรยากาศแบบปิดจะไม่พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับสูง

วรรณ ณ สงขลา (2530) ได้ทำการศึกษาระบบบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ตัวแปรบรรยากาศที่พยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ดีที่สุด คือ ลักษณะการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสนใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและภาวะผู้นำ

เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526) ได้ศึกษาความพอในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากในแง่ของ ปัจจัยความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจน้อย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและเงินเดือน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎีในการแบ่งแยกบรรยากาศองค์กรตาม ลิทวินและสตริงเลอร์ (Litwin and Stringer) ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศองค์กร เป็น 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้งและความภักดีต่อองค์กร มาเป็นต้นแบบในการวัดบรรยากาศองค์กร

ในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นำแนวความคิดและทฤษฎีของไฟลช์แมนและบาส (Feishman and Bass) ซึ่งได้แบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาใช้เป็นต้นแบบในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 50 เขต ทั้งกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (วรชัย ทองไทย. 2544: 7) ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบุรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตบางเขน เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง เขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตราษฎร์บูรณะ เขตทุ่งครุ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้จึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรในการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 26) จากสูตรดังนี้

สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าประชากร (ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5%)

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	Z	=	ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น
	E	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ดังนั้น จะได้ขนาดตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4 % ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากเขตทั้งหมด 50 เขต แล้วแบบตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่ม การปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2544) โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากสำหรับเขตที่จะทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานในสายงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร จากรายชื่อสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร โดยเขตที่จะทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 6 เขต ได้แก่ เขตราชเทวี เขตลาดพร้าว เขตสะพานสูง เขตสาทร เขตภาษีเจริญและเขตคลองสาน รวมจำนวน 6 เขต นี้มีจำนวนของบริษัทเอกชน บริษัทสอบบัญชี รวมถึงบริษัทรับทำบัญชีจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ 2

จากการกำหนดตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 6 เขต รวมทั้งสิ้น 400 คน มีดังนี้

เขตจากการสุ่มจำนวนพนักงานในสายงานบัญชี

1.เขตราชเทวี	67	คน
2.เขตลาดพร้าว	67	คน
3.เขตสะพานสูง	67	คน
4.เขตสาทร	67	คน
5.เขตภาษีเจริญ	66	คน
6.เขตคลองสาน	66	คน
รวม	400	คน

ขั้นตอนที่ 3

จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานบัญชี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งในปัจจุบัน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple choice) จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำแนกได้เป็น

- (1) เพศชาย
- (2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- (1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี
- (2) 23 – 30 ปี
- (3) 31 – 38 ปี
- (4) 39 – 46 ปี
- (5) 47 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำแนกได้เป็น

- (1) โสด
- (2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- (3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำแนกได้เป็น

- (1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- (2) ระดับปริญญาตรี
- (3) ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) สามารถแสดงช่วงประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี
- (2) 7 - 13 ปี
- (3) 14 – 20 ปี
- (4) 21 – 27 ปี
- (5) 28 – 34 ปี

ข้อที่ 6 ตำแหน่งในปัจจุบัน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำแนกได้เป็น

- (1) ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)
- (2) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)
- (3) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการสายงาน)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศขององค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชน ที่มีตอบบรรยากาศในบริษัทของพนักงานนั้น ๆ แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง ความภาคภูมิใจต่อองค์กร คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. แบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างระดับคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ที่มา : มัลลิกา บุญนาค. (2542) สถิติเพื่อการตัดสินใจ : 29

2. อธิบายความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

2.1 ข้อมูลเชิงบวก

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับบรรยากาศองค์กร
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ดีมาก
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ดีอย่างมาก

2.2 ข้อมูลเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับบรรยากาศองค์กร
4.21 – 5.00	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ดีอย่างมาก
3.41 – 4.20	ไม่เห็นด้วย	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วย	ดี
1.00 – 1.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ดีมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อมูลเชิงบวก (คะแนน)	ข้อมูลเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. แบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างระดับคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ที่มา : มัลลิกา บุญนาค. (2542) สถิติเพื่อการตัดสินใจ : 29

2. อธิบายความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

2.1 ข้อมูลเชิงบวก

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พอใจมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พอใจน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจน้อยที่สุด

2.2 ข้อมูลเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจน้อยที่สุด
3.41 – 4.20	ไม่เห็นด้วย	พอใจน้อย
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วย	พอใจมาก
1.00 – 1.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชน คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. แบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างระดับคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ที่มา : มัลลิกา บุญนาค. (2542) สถิติเพื่อการตัดสินใจ : 29

2. อธิบายความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

2.1 ข้อมูลเชิงบวก

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ดีมาก
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ดีอย่างมาก

2.2 ข้อมูลเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ดีอย่างมาก
3.41 – 4.20	ไม่เห็นด้วย	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วย	ดี
1.00 – 1.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ดีมาก

ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม ชนิดปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- 1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
- 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของการวิจัย
- 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert Scale โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.9007

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต

2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Pretest) จากนั้นได้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (α - coefficient)

2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลตามจริง กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนั้นมาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตร ดังนี้ (อภิรักษ์ จันทานี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์

f = ความถี่ที่สำรวจได้

n = จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ยของข้อมูล ใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2538:137)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

โดยที่ $\bar{X}$ แทนค่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด

$\sum_{i=1}^n X_i$ แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$i = 1$

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การวัดการกระจาย : ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์วิริยะ. 2541 : 65)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X_i^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125-126) และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัย ดังสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ	k	แทน จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	Variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสถิติ t – Test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 135)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - d_0}{S_p^2 \sqrt{1/n_1 + 1/n_2}}$$

$$\text{โดยที่ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

	t	มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$
เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติทดสอบ
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	d_0	แทน ค่าคงที่ที่อาจมีค่าเป็นศูนย์ หรือมีค่าเป็นบวกหรือลบก็ได้
	S_1	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2. ค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กานดา พุนลาภทวี. 2539 : 231)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม(Between Mean Square)

MS_w แทน ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Within Mean Square)

Df แทน องศาอิสระของความแปรปรวน

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b
ภายในกลุ่ม	SS_w	N-k	MS_w	MS_w
ทั้งหมด	SS_t	N-1		

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ในกรณีที่ค่า F พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \text{MSE} [1/n_i + 1/n_j]$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2, n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t – test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2, 3, 4 และส่วนที่ 5 โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538: 153)

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy}	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
n	หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
$\sum X$	หมายถึง ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
$\sum Y$	หมายถึง ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
$\sum XY$	หมายถึง ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับ คะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ ๆ ในรูปคะแนนดิบ
$\sum X^2$	หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร X
$\sum Y^2$	หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร Y

ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 348) ดังนี้

1. พิสัยของค่า r_{xy} ค่า r_{xy} จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 0 และระหว่าง 0 ถึง +1
2. เครื่องหมายหน้าค่า r_{xy} ถ้าเป็น (+) หรือไม่ปรากฏเครื่องหมาย แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามากอีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่ามากด้วย แต่ถ้าเป็นค่าลบ (-) แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ตัวแปรหนึ่งจะมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าน้อย

3. ค่า $r_{xy} = 0$ หรือมีนัยสำคัญ (Significance) หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง

4. ค่า r_{xy} ที่มีนัยสำคัญ (Significance) แสดงได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับ สูงที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.70 – 0.89	ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับ สูง
ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.30 – 0.69	ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.01 – 0.29	ถือว่า มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.00	ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภคลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	19
หญิง	324	81
รวม	400	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	62	15.5
23 - 30 ปี	246	61.5
31 - 38 ปี	77	19.3
39 - 46 ปี	13	3.3
47 ปีขึ้นไป	2	0.5
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	338	84.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	58	14.5
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	4	1.0
รวม	400	100.0
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	33	8.3
ระดับปริญญาตรี	338	84.5
ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	29	7.3
รวม	400	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	264	66.0
7 – 13 ปี	110	27.5
14 – 20 ปี	14	3.5
21 – 27 ปี	5	1.3
28 – 34 ปี	4	1.0
35 ปีขึ้นไป	3	0.8
รวม	400	100.0
4. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	357	89.3
ระดับผู้บริหารระดับกลาง	36	9.0
ระดับผู้บริหารระดับสูง	7	1.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และเพศหญิง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81

อายุ พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 23 – 30 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา เป็นพนักงาน ที่มีอายุ 31 - 38 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 มีอายุ 39 - 46 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และมีอายุมากกว่า 47 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมา เป็นพนักงาน ที่มีสถานภาพมีสถานภาพ

สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และสถานภาพ หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ประสบการณ์ 7 – 13 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ประสบการณ์ 14 – 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ประสบการณ์ 21 – 27 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ประสบการณ์ 28 – 34 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และมีประสบการณ์ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .08 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมา คือ พนักงานระดับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และพนักงานที่อยู่ระดับผู้บริหารระดับสูง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนและร้อยละอยู่ในระดับที่น้อย ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการรวมกลุ่ม ตัวอย่างให้มีจำนวนเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 4 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่รวมใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	62	15.5
23 - 30 ปี	246	61.5
31 - 38 ปี	77	19.3
39 ปีขึ้นไป	15	3.8
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	338	84.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	62	15.5
รวม	400	100.0
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	264	66.0
7 – 13 ปี	110	27.5
14 ปีขึ้นไป	26	6.5
รวม	400	100.0
6. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	357	89.3
ระดับผู้บริหาร	43	10.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

อายุ พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 23 – 30 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา เป็นพนักงาน ที่มีอายุ 31 - 38 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และมีอายุมากกว่า 39 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมา เป็นพนักงาน ที่มีสถานภาพมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / สถานภาพ หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 13 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมา คือ พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยายภาคองค์กร

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับบรรยายภาคองค์กร โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 5 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับบรรยายภาคองค์กร

บรรยายภาคองค์กร	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาค องค์กร
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	49	217	123	10	1	3.66	.5453	ดี
2. ด้านความรับผิดชอบ	77	259	63	1	0	3.91	.4504	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	47	198	114	35	6	3.48	.6720	ดี
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	84	241	73	2	0	3.87	.4600	ดี
5. ด้านความอบอุ่น	76	218	101	5	0	3.71	.5265	ดี
6. ด้านการสนับสนุน	34	226	128	10	2	3.52	.5032	ดี
7. ด้านมาตรฐานงาน	42	223	127	8	0	3.65	.5336	ดี
8. ด้านความขัดแย้ง	4	71	291	25	9	3.12	.5107	ปานกลาง
9. ด้านความภักดีต่อองค์กร	15	120	218	45	2	3.18	.6221	ปานกลาง
รวม						3.57	.3254	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พนักงานในสายงานบัญชี โดยรวมทั้ง 9 ด้าน พบว่า พนักงานในสายงานบัญชีมีบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3254 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาด้านความเสี่ยงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านมาตรฐานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ จึงมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับปานกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และระดับไม่ดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

2. ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับปานกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับไม่ดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

3. ด้านความอบอุ่น พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ระดับดีมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และระดับไม่ดี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

4. ด้านมาตรฐานงาน พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ระดับดีมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และระดับไม่ดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

5. ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ระดับดีมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ระดับไม่ดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และระดับไม่ดีย่างมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

6. ด้านการสนับสนุน พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ระดับดีมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ระดับไม่ดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และระดับไม่ดีย่างมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

7. ด้านการให้รางวัล พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับดี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับดีมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ระดับไม่ดี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับไม่ดีย่างมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

8. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาอยู่ในระดับดี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับไม่ดี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับดีมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และระดับไม่ดีย่างมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

9. ด้านความขัดแย้ง พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาอยู่ในระดับดีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ระดับไม่ดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ระดับไม่ดีย่างมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และระดับดีมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโครงสร้างองค์กร

บรรยายภาคองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาค องค์กร
1. บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของบริษัทไว้อย่างชัดเจน	46	273	52	26	3	3.83	.739	ดี
2^บริษัทได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน	29	210	88	68	5	3.48	.901	ดี
3. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมีความเหมาะสม	20	256	98	23	3	3.67	.695	ดี
รวม						3.66	.778	ดี

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์บรรยายภาคองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวม พบว่า โครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.778 พบว่า บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของบริษัทไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และบริษัทไม่ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ

บรรยายภาควิชาการ ด้านความรับผิดชอบ	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาควิ ชาการ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	67	276	46	11	0	4.00	.627	ดี
2. ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงาน ภายในขอบข่ายงานที่ได้รับ มอบหมาย	42	283	64	9	2	3.88	.623	ดี
3. ท่านติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเองเสมอ	38	274	78	10	0	3.85	.607	ดี
รวม						3.91	.619	ดี

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์บรรยายภาควิชาการของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความรับผิดชอบโดยรวม พบว่า ความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.619 พบว่า ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการให้รางวัล

บรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
1. ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมา พิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นและเงินเดือน ประจำปี	42	168	137	44	9	3.47	.904	ดี
2. ผู้บังคับบัญชามักสร้างและกำลัง ใจในการทำงานให้กับ พนักงานในบริษัท	35	146	153	54	12	3.34	.924	ปานกลาง
3. ในบริษัทของท่านมีการจัด สวัสดิการด้านต่างๆไว้อย่าง เหมาะสม	31	191	112	53	13	3.43	.929	ดี
4. แม้ว่าพนักงานในบริษัทจะทำงาน บกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับ บัญชาก็ยังให้โอกาสแก่ พนักงานในการแก้ไขปรับปรุง การทำงานครั้งต่อไป	26	239	118	10	7	3.67	.713	ดี
รวม						3.48	.868	ดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านการให้รางวัลโดยรวม พบว่า การให้รางวัลอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.868 พบว่า พนักงานในบริษัททำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็จะให้โอกาสแก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไปมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 บริษัทที่มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆไว้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเสี่ยงของงาน

บรรยายภาคองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาค องค์กร
1. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อน								
ตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อ ความผิดพลาด	83	278	34	3	2	4.09	.600	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงาน								
โดยคำนึงถึงความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	22	277	86	12	3	3.76	.632	ดี
3. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้อง								
กันและตรวจสอบความผิด พลาดในการปฏิบัติงาน	41	234	111	13	1	3.75	.687	ดี
รวม						3.87	.640	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์บรรยายภาคองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความเสี่ยงของงานโดยรวม พบว่า ความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 พบว่า มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และบริษัทมีมาตรการที่ใช้เพื่อป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความอบอุ่น

บรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
1. ท่านให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน	107	256	36	1	0	4.17	.582	ดี
2. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	75	274	47	4	0	4.05	.586	ดี
3^ พนักงานในบริษัทปฏิบัติงานโดย ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	38	118	144	79	21	3.19	1.026	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้ บังคับบัญชา	39	168	134	49	10	3.44	.916	ดี
รวม						3.71	.780	ดี

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความอบอุ่นโดยรวม พบว่า ความอบอุ่นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 พบว่า มีการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพนักงานในบริษัทปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน

บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
1. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	58	268	64	10	0	3.93	.634	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ พนักงานในบริษัทศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการ ฝึกอบรม	32	175	157	22	14	3.47	.855	ดี
3. หากท่านมีความรู้ ความสามารถ หรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น	33	157	176	30	4	3.46	.791	ดี
4^อุปสรรคในสำนักงานมีความทันสมัย	37	145	114	77	27	3.22	1.072	ปานกลาง
รวม						3.52	.838	ดี

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านการสนับสนุนโดยรวม พบว่า การสนับสนุนอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.838 พบว่า พนักงานมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามสนับสนุนให้พนักงานในบริษัทศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ถ้ามีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ อุปสรรคในสำนักงานขาดความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมาตรฐานงาน

บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานงาน	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
1. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไป ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีการกำหนดแนวปฏิบัติ ไว้อย่างชัดเจน	24	197	152	23	4	3.53	.738	ดี
2. บริษัทปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่าง สม่ำเสมอ	31	225	113	29	2	3.64	.750	ดี
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัท และกฎหมายกำหนด	31	257	107	5	0	3.79	.591	ดี
รวม						3.65	.693	ดี

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านมาตรฐานงานโดยรวม พบว่า มาตรฐานงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทและกฎหมายกำหนดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา บริษัทมีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความขัดแย้ง

บรรยายภาวขององค์กร ด้านความขัดแย้ง	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาว องค์กร
1. พนักงานในบริษัทของท่านมีความ คิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการ ปฏิบัติงานไม่ว่าจากผู้บังคับ บัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3	29	124	222	22	2.42	.738	ไม่ดี
2. หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงาน ในบริษัทจะไม่อดคิดต่อกัน	18	181	162	30	9	3.42	.785	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็น ต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่ เกิดขึ้น	18	213	130	33	6	3.51	.772	ดี
รวม						3.12	.693	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์บรรยายภาวองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความขัดแย้งโดยรวม พบว่า ความขัดแย้ง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในบริษัทจะไม่อดคิดต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการปฏิบัติงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภักดีต่อองค์กร

บรรยายภาคองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บรรยายภาค องค์กร
1^ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน งานในบริษัทนี้	42	175	94	65	24	3.36	1.063	ปานกลาง
2^ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโอนย้าย บริษัท	23	126	164	68	19	3.16	.938	ปานกลาง
3. ท่านจะชี้แจงความจริง ทันทีหากมี ใครกล่าวหาบริษัทในทางที่ เสียหาย	36	224	112	23	5	3.66	.772	ดี
4^ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	49	162	126	52	11	3.47	.960	ดี
รวม						3.18	.934	ปานกลาง

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์บรรยายภาคองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความภักดีต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.934 พบว่า พนักงานจะชี้แจงความจริง ทันทีหากมีใครกล่าวหาบริษัทในทางเสียหายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมา มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และมีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือโอนย้ายบริษัทตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 15 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด	— x	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านลักษณะงาน	46	234	85	33	2	3.59	.5922	พอใจมาก
2. ด้านค่าตอบแทน	2	26	232	114	26	2.72	.5812	พอใจปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	94	196	95	15	0	3.71	.5768	พอใจมาก
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	37	224	120	15	4	3.63	.6241	พอใจมาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	29	190	155	24	2	3.42	.5320	พอใจมาก
รวม						3.41	.5813	พอใจมาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์พนักงานในสายงานบัญชี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานในสายงานบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5813 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับพอใจมาก จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ระดับพอใจมากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และระดับพอใจน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับพอใจมาก จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับพอใจมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ระดับพอใจน้อย จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 3.8 และระดับพอใจน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับพอใจมาก จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับพอใจมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระดับพอใจน้อย จำนวน 33 คิดเป็นร้อยละ 8.3 และระดับพอใจน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับพอใจมาก จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ระดับพอใจมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ระดับพอใจน้อย จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 6.1 และระดับพอใจน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

5. ด้านค่าตอบแทน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาอยู่ในระดับพอใจน้อย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับพอใจมากและพอใจน้อยที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 เท่ากัน และระดับพอใจมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	พอใจ มากที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อยที่ สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนดีที่จะ เรียนรู้ทักษะใหม่	55	235	80	29	1	3.78	.778	พอใจมาก
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ ท่านถนัด	29	239	109	22	1	3.68	.699	พอใจมาก
3. ลักษณะงานที่ท่านอยู่เปิดโอกาสให้ ท่านได้นำความคิดริเริ่มไป สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการ พัฒนาบริษัท	21	218	121	36	4	3.54	.771	พอใจมาก
4. การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือ ปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ท่าน ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น	17	200	100	69	14	3.34	.931	พอใจ ปานกลาง
รวม						3.59	.795	พอใจมาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.795 พบว่า งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนดีที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา ลักษณะงานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ลักษณะงานที่ท่านอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และการปฏิบัติงานที่ท่านอยู่มีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	พอใจ มากที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อยที่ สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1^ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของท่าน	3	60	166	142	29	2.67	.845	พอใจ ปานกลาง
2^ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	6	68	74	176	76	2.38	1.024	พอใจน้อย
3. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการของ บริษัทรวดเร็ว	15	129	150	98	8	3.11	.887	พอใจ ปานกลาง
รวม						2.72	.919	พอใจ ปานกลาง

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านค่าตอบแทนโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.919 พบว่า ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการของบริษัทรวดเร็วมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันต่ำกว่าความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานและผู้บังคับบัญชา	พอใจ มากที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อยที่ สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ท่านรู้สึกพอใจในการร่วมงานกับ เพื่อนร่วมงาน	78	246	67	8	1	3.98	.682	พอใจมาก
2^ ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วย ความสามัคคี	77	177	91	51	4	3.68	.959	พอใจมาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา	50	201	110	32	7	3.64	.865	พอใจมาก
4. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นหรือเกิด ปัญหา จะมีการร่วมกันหา แนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจ ของทุกฝ่าย	25	203	140	31	1	3.55	.737	พอใจมาก
รวม						3.71	.8108	พอใจมาก

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8108 พบว่า ความรู้สึกพอใจในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ทีมงานทำงานร่วมกันด้วยความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อเกิดความขัดแย้งหรือเกิดปัญหา จะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	พอใจ มากที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อยที่ สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานและชี้แจง หน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้ ท่านมีความก้าวหน้า	33	220	112	31	4	3.62	.786	พอใจมาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบ หมายงานอย่างชัดเจน	25	244	92	34	5	3.62	.778	พอใจมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติ งานร่วมกัน	24	247	97	31	1	3.65	.720	พอใจมาก
รวม						2.63	.761	พอใจมาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม พบว่า ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าและผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เท่ากัน

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	พอใจ มากที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อยที่ สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	21	226	124	28	1	3.60	.709	พอใจมาก
2. บริษัทส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ พัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อ การได้รับการอบรม รวมถึง การดูงาน	30	203	125	36	6	3.54	.819	พอใจมาก
3. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	19	163	163	49	6	3.35	.812	พอใจ ปานกลาง
4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	27	141	136	71	25	3.19	1.009	พอใจ ปานกลาง
รวม						3.42	.837	พอใจมาก

^เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม พบว่าความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.837 พบว่า มีโอกาสดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา บริษัทส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อ การได้รับการอบรม รวมถึงการดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขาดความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายรวมถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงานในสายงานบัญชี อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	— x	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	49	238	112	1	0	3.74	.4513	ดี
รวม						3.74	.4513	ดี

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์พนักงานในสายงานบัญชี พบว่า พนักงานในสายงานบัญชีมีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4513

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	— x	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ที่จะช่วยให้ การปฏิบัติงานรวดเร็ว เช่น ใช้ คอมพิวเตอร์ได้อย่างชำนาญ	52	277	63	8	0	3.93	.603	ดี
2. ท่านทำงานผิดพลาดเป็นประจำ/ไม่ ประสบความสำเร็จ	60	210	97	30	3	3.74	.832	ดี
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกันทำงาน เป็นทีมแล้วก่อให้เกิดประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด	49	261	83	7	0	3.88	.622	ดี
4. ท่านไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	43	165	105	75	12	3.38	1.004	ปานกลาง
5. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติ งานอย่างเคร่งครัด	30	264	96	10	0	3.78	.608	ดี
รวม						3.74	.451	ดี

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.451 พบว่า สามารถใช้อุปกรณ์ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างชำนาญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา สามารถทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ทำงานผิดพลาดเป็นประจำ/ไม่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นในเรื่องของปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยแจกแจงเป็นค่าความถี่และร้อยละ 2.5 ในองค์กรควรมีการปฏิบัติงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกคนไม่ว่าจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรควร เอาใจเขา ใจเรา เอาใจ 2 ใจมารวมกัน ควรมีการสอนงานให้ชัดเจน มีขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านลักษณะงาน	ชาย	3.69	.5840	1.75	397	.080
	หญิง	3.56	.5931			
2. ด้านค่าตอบแทน	ชาย	2.63	.5811	-1.54	397	.125
	หญิง	2.74	.5809			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.51	.6538	-3.08*	101.247	.003
	หญิง	3.76	.5484			
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	3.50	.6475	-2.09*	109.073	.039
	หญิง	3.66	.6151			
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	3.38	.5377	-.746	397	.456
	หญิง	3.43	.5315			
6. ความพึงพอใจโดยรวม	ชาย	3.34	.4307	-1.773	.398	.077
	หญิง	3.43	.3927			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

1.1.1. ด้านลักษณะงาน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.2. ด้านค่าตอบแทน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.125 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเท่ากับ 3.76 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.4. ด้านการปกครองบังคับบัญชาในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเท่ากับ 3.66 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.077 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.523	.174	.495	.686
	ภายในกลุ่ม	396	139.414	.352		
	รวม	399	139.938			
2. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.281	.760	2.272	.080
	ภายในกลุ่ม	396	132.505	.335		
	รวม	399	134.786			
3. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.813	.604	1.828	.141
	ภายในกลุ่ม	396	130.918	.331		
	รวม	399	132.731			
4. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	8.628	2.876	7.758*	.000
	ภายในกลุ่ม	396	146.794	.371		
	รวม	399	155.422			
5. ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.215	.405	1.436	.232
	ภายในกลุ่ม	396	111.708	.282		
	รวม	399	112.924			
6. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.591	.530	3.353*	.019
	ภายในกลุ่ม	396	62.638	.158		
	รวม	399	62.229			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี โดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .686 ด้านค่าตอบแทน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .080 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .141 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .232 ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึง

พอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในสายงานบัญชีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .019 และด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานในสายงานบัญชีมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	23-30 ปี	31-38 ปี	39ปีขึ้นไป
	22 ปี			
$\bar{x}$	3.92	3.63	3.42	3.58
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	3.92	.29* (.001)	.50* (.000)	.34 (.052)
23-30 ปี	3.63		-.21* (.009)	0.052 (.747)
31-38 ปี	3.42			-0.16 (.359)
39ปีขึ้นไป	3.58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุดำกกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 23 - 30 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุดำกกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 23 - 30 ปี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มี

อายุระหว่าง 23 – 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	23-30 ปี	31-38 ปี	39ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	3.51	3.42	3.30	3.46
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	3.51	.09 (.095)	.21* (.002)	.05 (.665)
23-30 ปี	3.42		.12* (.027)	0.045 (.670)
31-38 ปี	3.30			-0.16 (.155)
39ปีขึ้นไป	3.46			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31 – 38 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีอายุ 23 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .12

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านลักษณะงาน	โสด	3.59	.5779	.332	398	.740
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.56	.6698			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					
2. ด้านค่าตอบแทน	โสด	2.71	.5822	-.969	398	.333
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	2.79	.5761			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	โสด	3.73	.5797	1.835	398	.067
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.59	.5490			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	3.66	.620	1.824	398	.069
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.50	.6352			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	โสด	3.43	.5357	.934	398	.351
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.36	.5114			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					
6. ความพึงพอใจโดยรวม	โสด	3.42	.4022	1.157	.398	.248
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.36	.3944			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/					
	หม้าย					

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

1.1.1. ด้านลักษณะงาน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.2. ด้านค่าตอบแทน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการทดสอบพบว่า ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.351 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.248 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of

Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.527	.764	2.190	.113
	ภายในกลุ่ม	397	138.410	.349		
	รวม	399	139.938			
2. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.660	1.330	3.997*	.019
	ภายในกลุ่ม	397	132.126	.333		
	รวม	399	134.786			
3. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.419	.210	.629	.534
	ภายในกลุ่ม	397	132.312	.333		
	รวม	399	132.731			
4. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.850	1.425	3.708*	.025
	ภายในกลุ่ม	397	152.572	.384		
	รวม	399	155.422			
5. ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.727	1.364	4.913*	.008
	ภายในกลุ่ม	397	110.196	.278		
	รวม	399	112.924			
6. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.781	.890	5.660*	.004
	ภายในกลุ่ม	397	62.448	.157		
	รวม	399	64.229			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี โดยรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .113 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .534 ซึ่งทั้ง 2 ด้านมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วุฒิการศึกษาของพนักงานในสายงานบัญชีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 ด้านค่าตอบแทน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.19 ซึ่งน้อยกว่า .05 และด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในสายงานบัญชีมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกันและเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.51	3.39	3.62
ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	3.51		.13 (.078)	-.10 (.310)
ปริญญาตรี	3.39			-.23* (.003)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.62			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์

พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	— x	ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.89	2.68	2.93
ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	2.89		.20 (.053)	-.04 (.774)
ปริญญาตรี	2.68			-.25* (.028)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.93			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านค่าตอบแทน โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.70	3.60	3.92
ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	3.70		.10 (.399)	-.22 (.159)
ปริญญาตรี	3.60			-.32* (.008)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	3.59	3.38	3.63
ต่ำกว่า/เท่ากับปวส..	3.59		.21* (.030)	-.38 (.775)
ปริญญาตรี	3.38			-.25* (.016)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.63			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า กับพนักงานในสายงานบัญชีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กับพนักงานในสายงานบัญชีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

1.5 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 33 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.216	.108	.307	.736
	ภายในกลุ่ม	397	139.722	.352		
	รวม	399	139.938			
2. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.363	1.181	3.541*	.030
	ภายในกลุ่ม	397	132.424	.334		
	รวม	399	134.786			
3. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.212	.606	1.829	.162
	ภายในกลุ่ม	397	131.519	.331		
	รวม	399	132.731			
4. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.329	1.165	3.020*	.050
	ภายในกลุ่ม	397	153.093	.386		
	รวม	399	155.422			
5. ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.837	.419	1.483	.228
	ภายในกลุ่ม	397	112.086	.282		
	รวม	399	112.924			
6. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.847	.424	2.653	.072
	ภายในกลุ่ม	397	63.382	.160		
	รวม	399	64.229			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .736 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .162 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .228 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบ

ว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .072 ซึ่งทุกด้านมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 และด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .05 ซึ่งน้อยกว่า .05 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานในสายงานบัญชีมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและด้านการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันและเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	7-13 ปี	14 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.71	2.67	3.00
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	2.71		.05 (.476)	-.29* (.016)
7-13 ปี	2.67			-.33* (.008)
14 ปีขึ้นไป	3.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29¹

พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 13 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 13 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป ด้านค่าตอบแทน โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 13 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33¹

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	7-13 ปี	14 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.68	3.51	3.65
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	3.68		.17*	.03
			(.015)	(.827)
7-13 ปี	3.51			-.14
				(.286)
14 ปีขึ้นไป	3.65			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 13 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันรายคู่กับพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยพนักงานในสายงานบัญชีที่

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 13 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานในสายงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

1.6 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 36 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระดับปฏิบัติการ	3.59	.5971	-.133	398	.894
	ระดับผู้บริหาร	3.60	.5567			
2. ด้านค่าตอบแทน	ระดับปฏิบัติการ	2.71	.5645	-1.111	48.745	.272
	ระดับผู้บริหาร	2.83	.7029			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	3.70	.5839	-1.300	398	.195
	ระดับผู้บริหาร	3.82	.5069			
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ	3.62	.6360	-1.503	398	.134
	ระดับผู้บริหาร	3.77	.5015			
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับปฏิบัติการ	3.41	.5319	-.553	398	.581
	ระดับผู้บริหาร	3.46	.5371			
6. ความพึงพอใจโดยรวม	ระดับปฏิบัติการ	3.40	.3993	-1.410	398	.159
	ระดับผู้บริหาร	3.50	.4130			

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตำแหน่งในปัจจุบันของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

1.1.1. ด้านลักษณะงาน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.2. ด้านค่าตอบแทน ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.4. ด้านการปกครองบังคับบัญชาในการทดสอบพบว่า ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.01

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.260*	0.000	ต่ำ
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.137*	0.006	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.225*	0.000	ต่ำ
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.279*	0.000	ต่ำ
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.381*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.369*	0.000	ปานกลาง

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

สัมพันธ (r) มีค่าเท่ากับ 0.279 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.381 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.369 แสดงว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.2 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.238*	0.000	ต่ำ
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.070	0.162	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.153*	0.002	ต่ำ
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.157*	0.002	ต่ำ
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.169*	0.001	ต่ำ
รวม		0.228*	0.001	ต่ำ

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.238 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .162 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

0.07 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็ดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.157 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ

พนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.228 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นเล็กน้อย

2.3 บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.01

H_0 : บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.329*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.256*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.399*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.541*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.485*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.583*	0.000	ปานกลาง

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.329 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.256 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านการ

ให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.541 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.583 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.4 บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.405*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.109*	0.029	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.307*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.416*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.347*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.461*	0.000	ปานกลาง

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.405 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่า

กับ 0.109 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.307 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.416 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.347 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.461 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นเล็กน้อย

2.5 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านความ อบอุ่น			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.204*	0.000	ต่ำ
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.112*	0.029	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.548*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.328*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.347*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.444*	0.000	ปานกลาง

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.204 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.112 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.548 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.328 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.347 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.444 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.6 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.293*	0.000	ต่ำ
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.259*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.372*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.414*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.520*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.535*	0.000	ปานกลาง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.293 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.259

แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.372 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.414 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.520 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงาน

ในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.535 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.7 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.403*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.231*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	400	0.295*	0.000	ต่ำ
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.447*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.425*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.522*	0.000	ปานกลาง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.403 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.295 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้าน

มาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.447 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.522 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.8 บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง			ระดับความสัมพันธ์
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.333*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.166*	0.001	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.456*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.396*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.332*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.489*	0.000	ปานกลาง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.333 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

0.166 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ด้านบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านขีดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็ดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.396 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งของพนักงาน

ในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.489 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.9 บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.197*	0.000	ต่ำ
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.200*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	400	0.305*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.166*	0.000	ต่ำ
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.275*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.328*	0.000	ปานกลาง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.305 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า

0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.166 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.275 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.328 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นปานกลาง

2.10 บรรยากาศองค์กรโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชี สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : บรรยากาศองค์กรโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชี

H_1 : บรรยากาศองค์กรโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชี

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศ องค์กรโดย รวม			
	n	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความ สัมพันธ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	400	0.716*	0.000	สูง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.716 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรโดยรวมดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นมาก

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน			
	n	Pearson	Sig.	ระดับความ
		Correlation (r)		สัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงาน	400	0.331*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	400	0.011	0.830	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ บังคับบัญชา	400	0.329*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	400	0.221*	0.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	400	0.189*	0.000	ปานกลาง
รวม		0.308*	0.000	ปานกลาง

*มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

งาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.331 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานในสายงานบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.011 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.329 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.221 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.189 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบ	
สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

ผลการทดสอบ	
สมมติฐาน	สมมติฐาน
1.1.4 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็น
1.1.5 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.1.6 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.2.4 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็น
1.2.5 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.2.6 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	เป็น
1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน	
1.3.1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.3.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1.3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.3.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.3.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.3.6 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.4 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.4.1 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.4.2 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	เป็น
1.4.3 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.4.4 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็น
1.4.5 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	เป็น
1.4.6 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

ผลการทดสอบ	
สมมติฐาน	สมมติฐาน
1.5 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.5.1 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.5.2 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	เป็น
1.5.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ	
ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.5.4 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็น
1.5.5 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.5.6 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ	
ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.6 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ที่แตกต่างกัน	
1.6.1 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.6.2 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.6.3 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตก	
ต่างกัน	ไม่เป็น
1.6.4 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน	
1.6.5 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็น
1.6.6 ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็น
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในสายงานบัญชี	
2.1 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.1.1 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	เป็น
2.1.2 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	เป็น
2.1.3 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.1.4 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เป็น
2.1.5 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น
2.1.6 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.2 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงานบัญชี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.2.1 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน	เป็น
2.2.2 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทน	ไม่เป็น
2.2.3 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.2.4 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การปกครองบังคับบัญชา	เป็น
2.2.5 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความ ก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น
2.2.6 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.3 บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.3.1 บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน	เป็น
2.3.2 บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.3.3 บรรยายาคองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.3.4 บรรยายาคองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	เป็น
2.3.5 บรรยายาคองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น
2.3.6 บรรยายาคองค์การด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.4 บรรยายาคองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.4.1 บรรยายาคองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน	เป็น
2.4.2 บรรยายาคองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น
2.4.3 บรรยายาคองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.4.4 บรรยายาคองค์การด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน	
2.4.5 บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความ ก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น
2.4.6 บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานของพนักงานในสายงาน บัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.5 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.5.1 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน	เป็น
2.5.2 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำตอบแทน	เป็น
2.5.3 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.5.4 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชา	เป็น
2.5.5 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า ในอาชีพ	เป็น
2.5.6 บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นของพนักงานในสายงานบัญชีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน	
2.6 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.6.1 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชี	
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน	เป็น
ลักษณะงาน	
2.6.2 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น
2.6.3 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ	เป็น
สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
2.6.4 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง	เป็น
บังคับบัญชา	
2.6.5 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า	เป็น
ในอาชีพ	
2.6.6 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.7 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.7.1 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชี	
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน	เป็น
ลักษณะงาน	
2.7.2 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

ผลการทดสอบ	
สมมติฐาน	สมมติฐาน
2.7.3 บรรยาการองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.7.4 บรรยาการองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับ บัญชา	เป็น
2.7.5 บรรยาการองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า ใน อาชีพ	เป็น
2.7.6 บรรยาการองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.8 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.8.1 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชี	
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน	เป็น
2.8.2 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น
2.8.3 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.8.4 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชา	เป็น
2.8.5 บรรยาการองค์การด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมี	
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.8.6 บรรยากาของค์กรด้านความขัดแย้งของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.9 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
2.9.1 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน	เป็น
2.9.2 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	เป็น
2.9.3 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็น
2.9.4 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	เป็น
2.9.5 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพ	เป็น
2.9.6 บรรยากาของค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็น
2.10 บรรยากาของค์กรโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	
3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น
3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น
3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น
3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น
3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น
3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี	เป็น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษابรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อการเสริมสร้างให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสายงานบัญชี มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษابรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงาน จึงทำให้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรการคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คนและเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจของกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4%) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้นำข้อมูลการแบ่งเขตกรุงเทพมหานคร เขตกรุงเทพมหานคร มีทั้ง 50 เขต ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเขตในแต่ละกลุ่ม ทั้งหมด 6 เขต และใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบโควต้า เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานงานในสายงานบัญชีในแต่ละเขตและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกได้ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งในปัจจุบัน
2. บรรยากาศขององค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้งและด้านความภักดีต่อองค์กร

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (QUESTIONNAIRE) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (OPEN-ENDED) และคำถามปลายปิด (CLOSE-ENDED) โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็นคำถามรวมทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสายงานบัญชี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 วุฒิการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
2. ด้านความรับผิดชอบ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
3. ด้านการให้รางวัล มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ
4. ด้านความเสี่ยงของงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
5. ด้านความอบอุ่น มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ
6. ด้านการสนับสนุน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ
7. ด้านมาตรฐานงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

8. ด้านความขัดแย้ง มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
9. ด้านความภักดีต่อองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ
2. ด้านค่าตอบแทน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

- 1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต
- 2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่และร้อยละ แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งในปัจจุบัน
2. ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ
3. ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ
4. ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. ข้อมูลส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง เป็นการรวบรวมข้อมูลคำแนะนำ
6. ทดสอบสมมติฐาน หาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานทางด้านเพศ สถานภาพสมรสและตำแหน่งในปัจจุบัน ด้วยสถิติ t-test และทดสอบสมมติฐาน อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One – Way Analysis of Variance
7. ทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 81 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 23 – 30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.5 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.5 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 66 และตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 89.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชี มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน สามารถจำแนก ได้ดังต่อไปนี้

ระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านมาตรฐานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน สามารถจำแนก ได้ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ระดับประสิทธิภาพโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน มีผู้ตอบเสนอความคิดเห็นในส่วนนี้ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ได้มีความคิดเห็นโดยรวมว่า ในอยู่ร่วมกันในองค์กรควรเป็นเสมือนครอบครัว โดยทำงานอย่างเข้าใจกันทุกฝ่าย ไม่ปฏิบัติงานด้วยอารมณ์ ซึ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ถ้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับบัญชาและด้านการปกครองบังคับบัญชา เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ถ้าด้านการปกครองบังคับบัญชา อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent t-test พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

1.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับบัญชา

วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

1.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและด้านการปกครองบังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

1.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent t-test พบว่า ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จากข้อมูลสรุปได้ว่า

2.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .369

2.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .228

2.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .583

2.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .461

2.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .444

2.6 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .535

2.7 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .522

2.8 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .489

2.9 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .328

2.10 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .716

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี จากข้อมูลสรุปได้ว่า

3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .331

3.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .011

3.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .329

3.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .221

3.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .189

3.6 จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษابรรยากาศองค์กร ทั้ง 9 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้งและความภักดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาโดยรวมบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุนและมาตรฐานงาน อยู่ในระดับดี ส่วนความขัดแย้งและความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ในองค์กรมีขอบข่าย หน้าที่ขององค์กรและของพนักงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสมัยศ. นาวิกการ (2540 : 448) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมนั้นจะต้องแบ่งแยกงานตามความถนัด มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกัน การกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน การกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่ได้จัดให้มีการประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขซึ่ง ฟาโยล์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2519 : 34-39 ; อ้างอิงจาก Fayol. 1949) กล่าวไว้ว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญเพราะจะได้ทราบทิศทางการทำงานในอนาคตขององค์กรและทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ในองค์กรไม่มีการกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจน ในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเช่นกัน เพื่อนำไปสู่บรรยากาศองค์กรที่ดีกว่านี้

1.2 ด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลา พนักงานสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงาน รวมถึงพนักงานมีการประเมินผลงานของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานรวมทั้งนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนมากนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองแล้วยังมีความต้องการมุ่งความสำเร็จสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงาน มีความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งลิทวินและสติริงเกอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 14 – 18 ; Citing McClelland. 1962) กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองจะสร้างความพึงพอใจและบรรลุความสำเร็จของตนเอง อย่างไรก็ตามยังมีบางประเด็นที่ควรปรับ

ปรุ้งแก้ไขให้มีบรรยากาศองค์กรที่ดีขึ้น เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมทั้งให้พนักงานสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านการให้รางวัล บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเมื่อมีข้อผิดพลาดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด องค์กรมีการจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ต่างๆ เป็นต้น การที่พนักงานสามารถเบิกค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสมกับงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่พนักงานแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานหากปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด พร้อมทั้งการให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำหากพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศการปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นประจำปีพนักงาน ควรมีความยุติธรรมและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งและควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้นำมาพิจารณาความดีความชอบซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 54 ; 57) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเยี่ยม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จสูง ดังที่มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 – 91) กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดและพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นและการให้รางวัลนั้นพนักงานส่วนใหญ่ คิดว่าควรจะต้องตั้งอยู่บนความยุติธรรม

1.4 ด้านความเสี่ยงของงาน บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานประเภทที่ต้องเสี่ยงต่อความผิดพลาด พนักงานมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะดำเนินการพร้อมทั้งปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบและรับงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมักจะใช้ดุลยพินิจด้านความรู้ความสามารถของตนมาศึกษาพิจารณาก่อนตัดสินใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้น ขณะปฏิบัติงานก็มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว ก็จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกขั้นตอนเช่นกัน จึงทำให้โอกาสจะประสบกับความเสี่ยงนั้นไม่มี

1.5 ด้านความอบอุ่น บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา อาจเป็นเพราะลักษณะงานทางด้านบัญชีที่ปฏิบัติมี

ลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สามารถที่จะปฏิบัติงานแทนกันได้ จึงทำให้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นอาจมีพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือก็จะเกิดความอบอุ่น แต่ในขณะเดียวกันก็จะมีพนักงานที่ไม่ได้รับการสนับสนุน ก็จะขาดความอบอุ่นและเกิดการเสียขวัญได้ ซึ่งในองค์กรโดยรวมยังมีแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ ซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ไม่ดี ฮาลพินและครอฟท์ (Halpin and Croft. 1966 : 174 – 181) กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดและจริงใจ ก่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้ให้โอกาสและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้

1.6 ด้านการสนับสนุน บรรยากาศขององค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุน เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงาน แต่ในองค์กรทางธุรกิจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ที่จะมีให้กับแผนกฝ่ายบัญชีหรือธุรกิจที่ดำเนินงานทางด้านบัญชีน้อย เรื่องของการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อจะได้นำมาพัฒนาในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นแรงสนับสนุนอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับ สเตียร์และพอร์ทเทอร์ (Steers and Porter. 1979 : 372 – 373) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศที่ดีที่สุดคือบรรยากาศเน้นความสำคัญของเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันมีส่วนร่วมในกิจกรรม จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 30) พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและการเอาใจใส่ต่อพนักงาน

1.7 ด้านมาตรฐานงาน บรรยากาศขององค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุจุดหมายและผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด อย่างไรก็ตามในบางองค์กรการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานงานทำให้ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและกฎเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน ทำให้พนักงานขาดทิศทางในการปฏิบัติงาน ไม่สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องคล้อยกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 63) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นระบบที่ดี เหมาะสมที่จะใช้กระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตื่นตัวและสนใจสร้างความก้าวหน้า ต้องพยายามสร้างระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ที่สำคัญที่สุดคือจะต้องให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความคล่องตัว ที่จะเป็นกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และเติบโต สแวน เบอร์ก (เจน

นารา สิทธิเหรียญชัย. 2541 : 99 ; อ้างอิงจาก Swanburg. 1990) กล่าวไว้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กรควรมีความชัดเจน เหมาะสม มีการรับรู้กันโดยทั่ว มีการยอมรับเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติและมีการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาในทันสมัยอยู่เสมอ

1.8 ด้านความขัดแย้ง บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความขัดแย้งกันพนักงานก็จะต้องไม่มีอคติต่อกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นปกติ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายพร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีปัญหาความขัดแย้งกันในองค์กรไม่เป็นปัญหามากนัก เพราะมนุษย์ย่อมที่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบ้างในการปฏิบัติงาน การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเพื่อใช้ในการตัดสินใจความขัดแย้งนั้นในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บรราน (อภิสิทธิ์ มฤคพิทักษ์. 2535 : 8 ; อ้างอิงจาก David L. Brown) กล่าวไว้ว่า การบริหารในทุกองค์กรหรือทุกหน่วยงาน ย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา ฉะนั้นความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอ ถ้าความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมคือไม่มากหรือรุนแรงจนเกินไป ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรเพราะจะได้มีการแสดงความคิดเห็นต่างๆ และได้รับความเห็นที่ถูกต้อง ความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมจึงทำให้มีการใช้เหตุผล ความรอบคอบและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าองค์กรใดไม่มีความขัดแย้งเลยหรือความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ ก็อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานตรงกันข้ามถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรมีระดับสูงมากหรือรุนแรง ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่องค์กรนั้น กล่าวคือพนักงานในองค์กรจะเกิดความเครียด ความหวั่นไหวต่อความมั่นคงในการปฏิบัติ บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ราบรื่น ไม่มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยมาก

1.9 ด้านความภักดีต่อองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานทุกคนจะมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองอยู่ในระดับหนึ่ง ถ้ามีผู้ใดมากล่าวหาบริษัท พนักงานจะทำการชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ เนื่องจากงานทางด้านบัญชี ถือว่าเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ้าง มีสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ใหม่ๆ ทำให้เกิดความท้าทายในงาน แต่ก็จะมีส่วนหนึ่งที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจส่งผลให้เกิดความรู้สึกอย่างโอนเปลี่ยนย้ายงาน เพื่อไปอยู่ในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งว่าง เพื่อที่จะได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ ทางด้านบัญชี เพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ขององค์กรอยู่บ้าง สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers. 1977 : 56) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยและความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร

เพื่อให้สอดคล้องกับ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 14 – 18) กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นมาตรฐานการทำงานสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเมื่อใดองค์กรมีมาตรฐานงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ การสนับสนุนและการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีย่อมตามมา ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสม มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้พนักงานในองค์กรได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ สนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กรและให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี รวมทั้งสร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดกับพนักงานเป็นสำคัญ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาและความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับพอใจมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับพอใจปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ตัวงานมีความน่าสนใจ ไม่จำเจ ช้าชาก เป็นงานที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โดยที่งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่พนักงานในสายงานบัญชีมีความถนัด มีความสามารถเฉพาะด้านบัญชี จึงก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กรได้มีคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้นด้วย

2.2 ด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือน ค่าล่วงเวลาและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันนี้ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ซึ่งในตัวพนักงานจะมองว่าตัวเองปฏิบัติงานในปริมาณที่มาก แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ เงินที่ได้รับต่ำกว่าความรู้ความสามารถและก็มีบางคนเห็นว่าถ้าตัวเองไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นๆ อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 107) กล่าวว่า การต้องการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล การกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน สอดคล้องกับ

ญาดา พงศ์บริพัตร (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัย มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานแบบร่วมมือกัน มีการประสานงานที่ดี ปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วยกัน สอดคล้องกับ ล็อค (Lock. 1976 : 1297 – 1349) กล่าวว่า บุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร จะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วัลย์ลีลา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 22) พบว่า การปฏิบัติงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการได้นั้น นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของพนักงานแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความรู้ความสามารถของพนักงานไม่ว่าจะมากเพียงใด จะไม่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจการที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งไม่เพียงเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ในตำแหน่งได้นาน ก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ ฉะนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้

2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ โดยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำและชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ยุติธรรมในการมอบหมายงาน อีกทั้งมีในการปฏิบัติงานทุกคนจะมีการประชุมปรึกษาเพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี

2.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่พนักงานมีโอกาสดำเนินงานที่ปฏิบัติอยู่ได้อย่างเต็มที่ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การได้รับการศึกษาต่อทางด้านบัญชี การได้รับการอบรมเกี่ยวกับบัญชี แต่ทางด้านของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นไม่ค่อยพึงพอใจมากนักเนื่องจากงานทางด้านบัญชี เป็นงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายคลึงกันไม่ต่างกันมาก โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ จะมีพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวนมาก ถ้าจะมีการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปค่อนข้างยาก ส่งผลถึงความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรนั้นขาดความมั่นคง

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับเพศที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่ามียกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ลักษณะงานทางด้านบัญชีมีความคล้ายคลึงกันและในปัจจุบันพนักงานทุกคนจะได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสิทธิในเรื่องต่างๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิง องค์กรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกัน มีความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ในตำแหน่งหน้าที่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติงานอยู่ในแห่งเดียวกัน มีการประสานงานกัน ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันตลอดเวลา ส่งผลให้ความรู้สึกของพนักงานไม่เพศชายหรือเพศหญิงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพิรพต นุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับแฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 3373-A) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษในรัฐไอโอวา จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพิพัฒน์ เพียรศรีวิธธา (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับอายุที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่ามียกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบรู้จักชีวิตมองชีวิตได้กว้างไกล จึงสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับเพชรรัตน์ แย้มแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าอายุของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่ามียกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะให้สิทธิเท่าเทียมกัน โดยมีได้กำหนดว่าจะต้องมีสถานภาพเช่นใด เนื่องจากมิได้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีไม่ต้องใช้สถานภาพเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพราะงานทางด้านบัญชีต้องมีความรู้ ความสามารถ ความพร้อม ทักษะในการปฏิบัติงาน ติดตามเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและที่สำคัญจะต้องมีความซื่อสัตย์กับงาน สอดคล้องกับปรเมศร์ ศิริรัตน์ (2538 : 76) ที่พบว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับธีรียล แสงอำนาจเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องจาก วุฒิการศึกษามีผลโดยตรงต่อตำแหน่ง หน้าที่และความก้าวหน้าของอาชีพ สอดคล้องกับพรพุดต หนุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 90) ได้กล่าวว่า มนุษย์ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม ต้องการให้คนอื่นนิยมชมชอบ ยกย่องสรรเสริญ ดังนั้น พนักงานที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นและความรับผิดชอบในงานก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย จึงมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

3.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกันแต่ต้องการได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน หรืออาจเป็นเพราะลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยด้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจได้แก่จำนวนปีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

3.6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับตำแหน่งในปัจจุบันที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลเนื่องมาจาก งานทางด้านบัญชีไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใด ก็จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะทำงานในระดับปฏิบัติการหรือระดับบริหาร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็จะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เนื่องจากต้องทำงานร่วมกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ถ้ามีบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานดีแล้วจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ว่าจะบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มีความสัมพันธ์กัน บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ ลักษณะวดี ใจเย็น (2537 : 108) พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่นเดียวกับ การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนก็ทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2523) กล่าวว่า โครงสร้างของงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย การมีโครงสร้างดี การดำเนินการต่างๆ ก็ย่อมดีตามด้วย เพื่อหน่วยงานมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดีและการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวเดียวกัน โครงสร้างองค์กรชัดเจน เหมาะสมและไม่ซับซ้อนเกินไปแล้ว ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศด้านการให้รางวัลกับความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ สอดคล้องกับสุวิจิ ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า การที่ข้าราชการได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนแล้ว อีกทั้งหน่วยงานมีระบบการพิจารณาความดีความชอบให้ด้วยความเป็นธรรม จะทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในงานตามที่สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 112) พบว่า การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคในการกำหนดค่าจ้างค่าตอบแทน จะเป็นหัวใจในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ จะทำให้มีการรับรู้คุณค่าของงานและมีความสุขกับการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในงาน (Litwin and Stringer. 1968 : 49) แม้สถานที่ทำงานอาจไม่สะดวกเท่าที่ควร

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ถ้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพตามมา สอดคล้องกับสิทธิ์ศักดิ์ วงศ์ศิริภักดิ์ (2547 : 151) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีความ

สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีต่อบรรยากาศองค์กร บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มาก แต่ในรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้มีการพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ เหล่านี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความชัดเจนเป็นการป้องกันความซ้ำซ้อนของงาน ควรมีจำนวนพนักงานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกระตุ้นพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยอาจมีการให้มีการเรียนรู้งานใหม่ๆ

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน พร้อมมอบหมายงานที่สำคัญให้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและควรติดตามผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงานด้วย

3. ด้านการให้รางวัล ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบควรทำด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาระดับกลางควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย ควรให้โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานในองค์กรและควรให้พนักงานได้ทราบถึงการให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

4. ด้านความเสี่ยงของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรควรมีมาตรการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงานเสมอ

5. ด้านความอบอุ่น ควรมีให้มีการให้ปฏิบัติงานร่วมกันทุกคน เพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง

6. ด้านการสนับสนุน ควรจัดให้มีการพัฒนาของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารและควรจัดให้มีอุปกรณ์ในสำนักงานให้ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

7. ด้านมาตรฐานงาน ควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน และมีการนำมาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรมีการประเมินผลผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

8. ด้านความขัดแย้ง ภายในองค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ของงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรยุติข้อขัดแย้งภายในองค์กรในองค์กรโดยเร็ว เพื่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากงานทางด้านบัญชีแบ่งหน้าที่ของงานได้ยาก

9. ด้านความภักดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ควรจัดให้มีกิจกรรมให้พนักงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกและเกิดความรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานในสายงานบัญชีที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้มีการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ การสร้างและส่งเสริมเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะนี่เป็นสิ่งสำคัญของการที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ด้านลักษณะงาน ควรจัดจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อจะลดความเครียดกับงาน เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกท้อแท้ ควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานได้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรบ้าง เพราะพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. ด้านค่าตอบแทน ควรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยคำนึงถึง วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ปริมาณงาน รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ รวมถึงการพิจารณาถึงการจ่ายโบนัสประจำปีควรชี้แจงให้ชัดเจน เพราะการพิจารณาโบนัสถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและตั้งใจปฏิบัติงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ควรมีกิจกรรมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ชี้แจงให้พนักงานทุกคนรู้ถึงประโยชน์ที่จำต้องปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการปกครองที่มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน โดยมีการจัดให้มีการประชุมแบ่งงานกันหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรจัดให้มีการได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมทางด้านบัญชี เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำวิจัยภายในองค์กรแต่ละองค์กร เพื่อนำมาผลที่ได้โดยตรงมาปรับปรุงงานให้เหมาะสมของแต่ละองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้านของบรรยากาศองค์กรและ/หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านที่ไม่สอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาสนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ในโอกาสต่อไป
 1. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการให้เกิดขึ้นของพนักงานในสายงานบัญชี ในบริษัทเอกชน
 2. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ในบริษัทเอกชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสวน. (2523). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนนา.
- กัลยา วานิชปัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ครั้งที่ 5.
- _____. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ครั้งที่ 5.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- กิตติมา ปรีดิolk. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกร็ดแก้ว. (2538). ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จ. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนนา.
- โกมุท จีวัลย์. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล บริษัท เจนบรเรจิด จำกัด. สารนิพนธ์ (กศ.ม.) ธุรกิจศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ (พย.ม.). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อุดลำนนา.
- จำนง สมประสงค. (2518). การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ (พย.ม.). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อุดลำนนา.
- ชาติรี พัฒนะเลิศพันธ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงานสอบบัญชีภายใน สำนักงานสอบบัญชีดีไอเอ. สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพนิมิตร.
- ญาดา พงศ์บริพัตร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม.) ธุรกิจศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.

- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา. ปรินญาณิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ณัฐร์ กลั่นนุกการ; และอรทัย เดี่ยวสมบูรณ์. (2530). ความพึงพอใจในงานกับการเลือกอาชีพตรวจสอบบัญชีโครงการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ; และอิสระ สุวรรณบล. (2534). ปทานุกรมการบริหาร. พระนคร กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. (2523). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- _____. (2539). การบริการของรัฐในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2538). องค์การ การออกแบบและทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2537). การจัดการและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอในภาคตะวันออก. ปรินญาณิพนธ์. (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณิพนธ์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- นทีทิพย์ สมเกียรติคุณ; และ สมโภชน์ นพคุณ. (2536). "การบริหารคน : กลยุทธ์จัดความขัดแย้ง". วารสารข้าราชการ.
- นภาพร ศรีประดิษฐกุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ (พ.บ.ม.) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.

- นิยม ศรีวิเศษ. (2521). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา ก. ปรินญาณิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ. อัดสำเนา.
- นำพร ไหว้อง. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของวิทยากรณสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บัวบาน ยะนา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ชั้นตามแนวความคิดของมาสโลว์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนภาคเหนือ สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปรเมศร์ ศิริรัตน์. (2538). การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ปัญญา คงศรี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- ประไพ สุวภิรมย์โชติ. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ปราณอม กิตติดุษฎิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปทุม เมตะนันท์. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์ (ศศ.ม.). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก). อัดสำเนา.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ปรินญาณิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. (2526). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

- พงศ์ดี สมิตนันท์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน จ.ลพบุรี. ภาคนิพนธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). บรรยาภาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- พงศ์ดี ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- พะวงพิศ วัฒนกิจ; และมาลี กาบมาลี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาศองค์การของห้องสมุด โรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน. ขอนแก่น : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- พิรพรด นุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พัชรมน ศรีเพชร. (2538). บรรยาภาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ เรืองมกล. (2540). แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนาการเทคนิคศึกษา.
- ภรณ์ กิรัตน์บุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มินดา คงเดชอุดมกุล. (2544). บรรยาภาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ (วท.ม.) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- มัลลิกา บุญนาค. (2542). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยี่ยม ศรีทอง. (2540). มนุษย์สัมพันธ์มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ครั้งที่ 2.

- ลักษณะวดี ใจเย็น. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ (วท.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- วรชัย ทองไทย. (2544). รายงานสำรวจข้อมูลพื้นฐานรอบ 1 (2543) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ (ร.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ (กศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วีระผล สุวรรณนันท. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- วุฒิชัย จำนง. (2525). การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์. (2533). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ (พบ.ม.). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ (รปม.) บริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมชาย ชัยยุทธ์. (2537). ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ขนาดใหญ่. ภาคนิพนธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ (ก.ศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2525). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- _____. (2525). การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมยศ นาวิการ; และมุสตี ฐมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีหลายพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมหมาย มิ่งพฤติ. (2546). พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชาดา นิภาพันธ์. (2526). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู. วितยานิพนธ์ (ศศ.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สุริดา รัตนวาณิชพันธ์. (2538). บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วितยานิพนธ์ (พบ.ม.). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- สุพัตรา เพชรมณี; และเชี่ยวชาญ วาศุวัฒน์กุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย. วितยานิพนธ์ (ศศ.ม.) พัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สุวจิ ศิริปัญญา. (2536). บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ (ร.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม.) การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อภิญา อังคสกุล. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด . สารนิพนธ์ (บธ.ม.) การจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อภิสิทธิ์ มฤคพิทักษ์. (2535). ความขัดแย้งในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ (ร.ม.). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อักษร เมธสุทธิ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วितยานิพนธ์ (ศษ.ม.). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- อัมพร สุอำพัน. (2535). "จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน" จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8 -15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. ครั้งที่ 7.

- อรุณ รักธรรม. (2539). "การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ". เอกสาร.
- _____. (2534). "การพัฒนาองค์การ" เอกสารการสอนวิชาองค์การและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิทยา.
- _____. (2532). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน** **พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- Argyris, Chris. (1972). **Personality & Organiztion**. New York : Harper & Brother.
- Becker and Neuhauser. (1975). **The Efficieut Organization**. New York : Elevien scientific Publishing.
- Byars & Rue. (2000). **Human Resource Management 6th edition (International)** : McGraw – Hill company.
- Ghiselli, Edwin E. & Charance W. Brown. (1955). **Personal & Industrial. Psychology**. New York : McGraw – Hill.
- Gibson & Donnelly. (1973). **Organization Behavior, Structure, Processes**. Texas : Business Pulbications.
- Gilmor, B. Van H. (1971). **Industrial & Organization Psychology**. Japan : McGraw – Hill.
- Harrell, Thomas W. (1964): **Industrial Psychology**. Oxford : IOM Publishing.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1978). **The Social Psychology of Organization**. 2nd. Ed. New York : John Wiley & Son.
- Locke, Edwin A. (1976). "The Nature & Causes of Job Satisfaction, in **Handbook of Industrial & Organization Psychology**". Cicago : Rand McNally.
- Lawler, I.,F.F. Hall & G.R". Oldham. (1974). "Organiztional Climate : Relationship to **Organiztional Structure, Process & Performance**".
- Litwin, G.H. and Stringer, R.H. (1968). **Motivation and Organization**. Climated, Boston : Division of Research, Graduate School of Business Adminstration, Harvard University.
- McGregor Dougler. (1960). **The Human side of Entgerprise**. New York : McGraw – Hill.
- Schneider, Benjamin Editor. (1990). **Organicational Climate & Culture**. Trancis : Jessey – Bass.

Steer, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavior View**. Santa Monica, California : Goodyear.

Steer, R and L. Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw – Hill.

Yoder & other. (1958). **Handbook of personal Management & Labour Relation**. New York : McGraw – Hill.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
พนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับ

” คำ
ตอบของท่านจะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย หากขาดข้อมูลในส่วนนี้ การวิจัยในครั้ง
นี้ก็ไม่อาจจะสำเร็จลุล่วงไปได้ จึงใคร่ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น
5 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรณาดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

- () ชาย () หญิง

1.2 อายุ

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี () 23 - 30 ปี
() 31 - 38 ปี () 39 - 46 ปี

1.3 สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส, อยู่ด้วยกัน
() หย่าร้าง, ม่าย, แยกกันอยู่

1.4 วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
() ระดับปริญญาตรี
() ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี () 7 - 13 ปี
() 14 - 20 ปี () 21 - 27 ปี
() 28 - 34 ปี () 35 ปีขึ้นไป

1.6 ตำแหน่งในปัจจุบัน

- () ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)
() ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)
() ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการสายงาน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของท่าน ในด้านต่าง ๆ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงคำตอบเดียว

ลำดับที่	บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	โครงสร้างองค์กร บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของบริษัทไว้อย่างชัดเจน					
2	บริษัทไม่ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้					
3	ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในบริษัทมีความเหมาะสม					
4	ความรับผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
5	ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ					
7	การให้รางวัล ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี					
8	ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในบริษัท					
9	ในบริษัทของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสม					
10	แม้ว่าพนักงานในบริษัทจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสแก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป					

ลำดับที่	บรรยายาคอองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
11	ความเสี่ยงของงาน ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงาน ที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
12	ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
13	บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบ ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
14	ความอบอุ่น ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับ เพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อ เขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
16	พนักงานในบริษัทปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก					
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	การสนับสนุน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานใน บริษัทศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการฝึกอบรม					
20	หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิ การศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มี การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
21	อุปกรณ์ในสำนักงานขาดความทันสมัย					
22	มาตรฐานงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน บริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการ กำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					

ลำดับที่	บรรยายาของคักร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
23	บริษัทปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ					
24	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทและกฎหมายกำหนด					
25	ความขัดแย้ง พนักงานในบริษัทของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการปฏิบัติงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
26	หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในบริษัทจะไม่อคติต่อกัน					
27	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
28	ความภักดีต่อองค์กร ท่านไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้					
29	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนหรือโอนย้ายบริษัทตลอดเวลา					
30	ท่านจะชี้แจงความจริง ทันทีหากมีใครกล่าวหาบริษัทในทางที่เสียหาย					
31	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของท่าน ในด้านต่าง ๆ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็นเพียงคำตอบเดียว

ลำดับที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
1	ด้านลักษณะงาน งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดีที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่					
2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านถนัด					
3	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาบริษัท					
4	การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น					
5	ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันต่ำกว่าความรู้ความสามารถของท่าน					
6	เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
7	ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการของบริษัทรวดเร็ว					
8	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกพอใจในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความขัดแย้ง					
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
11	เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือเกิดปัญหา จะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
12	ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า					
13	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน					

ลำดับที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
14	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
15	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ท่านมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
16	บริษัทส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาคือ การได้รับการอบรม รวมถึงการดูงาน					
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขาดความมั่นคง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของท่าน ในด้านต่าง ๆ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงคำตอบเดียว

ลำดับที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
1	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ที่จะช่วยในการปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างชำนาญ					
2	ท่านทำงานผิดพลาดเป็นประจำ/ไม่ประสบความสำเร็จ					
3	ท่านสามารถทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด					
4	ท่านไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5	ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 5

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก ข
ภาพประกอบการนำเสนอ

**ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในสาขางานบัญชี
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสาขางานบัญชี มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสาขางานบัญชี
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี

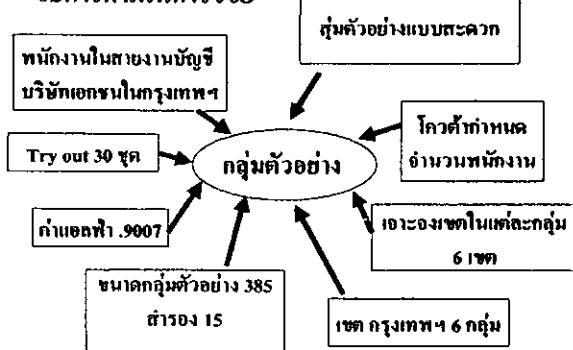
ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

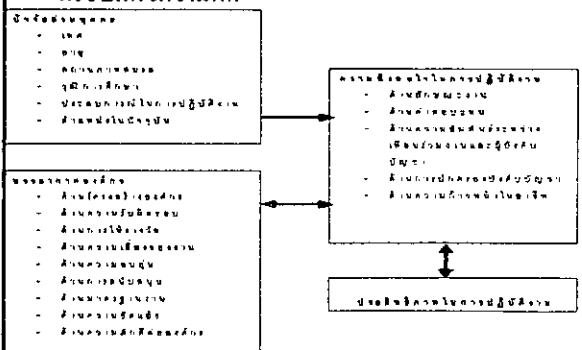
สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขางานบัญชี

วิธีการดำเนินการวิจัย



กรอบแนวความคิด

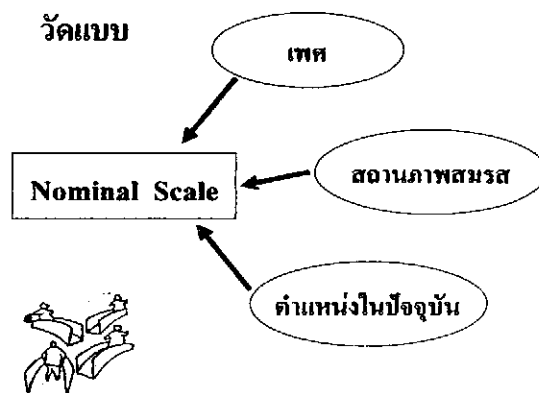


เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

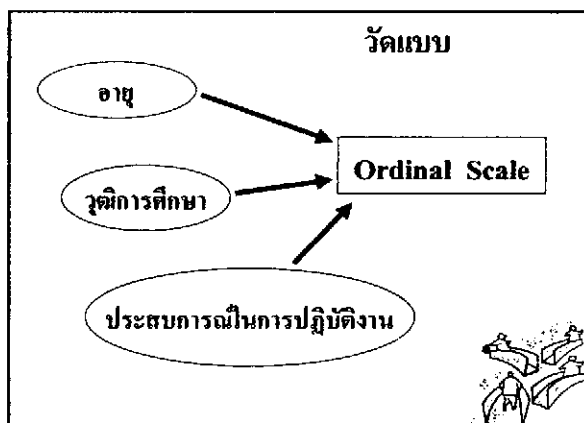
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็นคำถามรวมทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสายงานบัญชี มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

วัดแบบ



วัดแบบ



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยแบบสอบถามแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน



บรรยากาศองค์กร

1. โครงสร้างองค์กร 3 ข้อ

9. ความภาคภูมิใจองค์กร 4 ข้อ

2. ความรับผิดชอบ 3 ข้อ

8. ความขัดแย้ง 3 ข้อ

3. การให้รางวัล 4 ข้อ

7. มาตรฐานงาน 3 ข้อ

4. ความเสี่ยงของงาน 3 ข้อ

6. การสนับสนุน 4 ข้อ

5. ความอบอุ่น 4 ข้อ



ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งสิ้น 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ลักษณะงาน 4 ข้อ



3. ความสัมพันธ์ระหว่าง
เพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา 4 ข้อ

2. ค่าตอบแทน 3 ข้อ

4. การปกครองบังคับบัญชา 3 ข้อ

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ 4 ข้อ

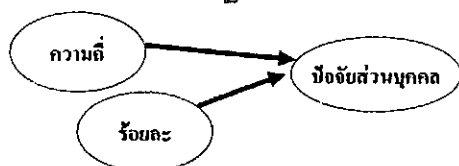
ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ



ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่และร้อยละ แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งในปัจจุบัน

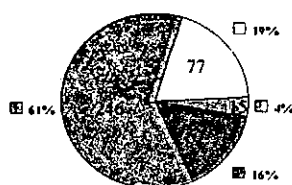


เพศ



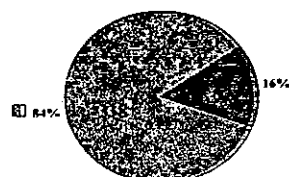
■ ชาย
■ หญิง

อายุ



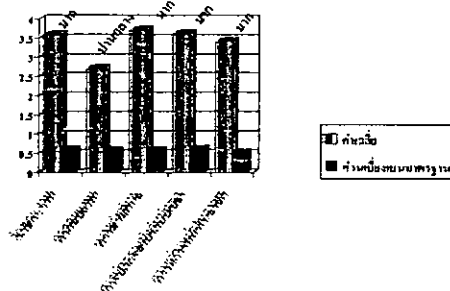
■ ค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี
■ 23 - 30 ปี
■ 31 - 38 ปี
■ 39 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส

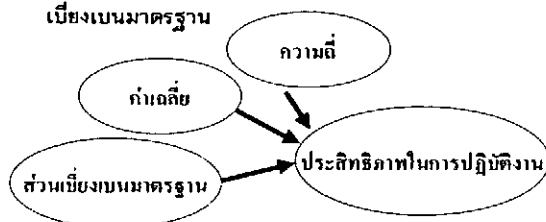


■ โสด
■ สมรส/อยู่ร่วมกับภรรยา/แยกกันอยู่กว่า 1 ปี
■ หย่าร้าง

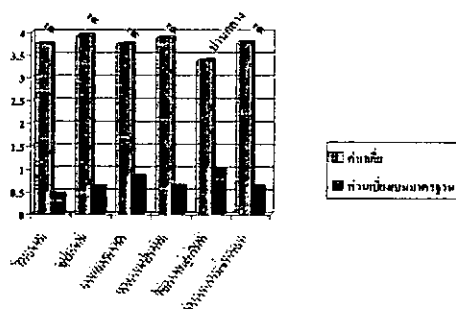
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



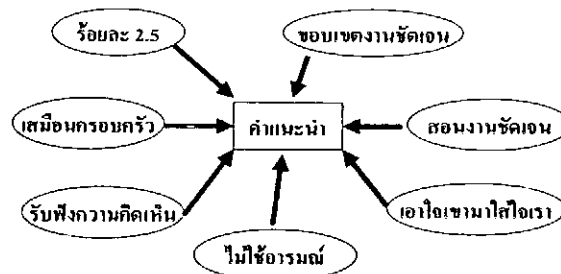
ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



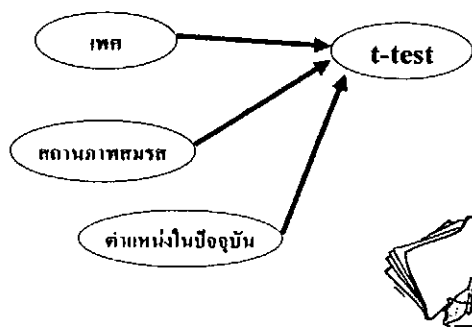
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



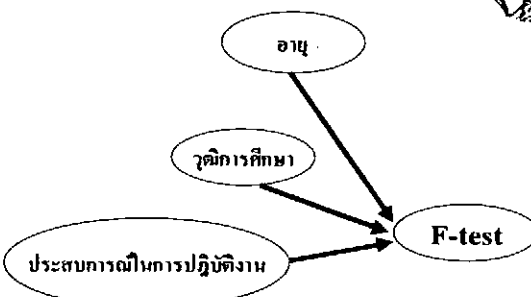
ข้อมูลส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง เป็นการรวบรวมข้อมูลคำแนะนำ



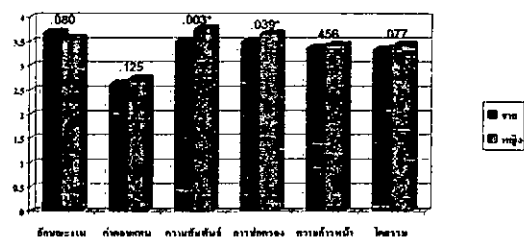
ทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง



ทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างแบบทางเดียว



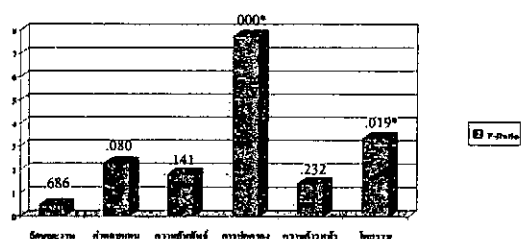
เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



เพศ

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารกับบุคลากรแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1.4 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1.5 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1.6 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



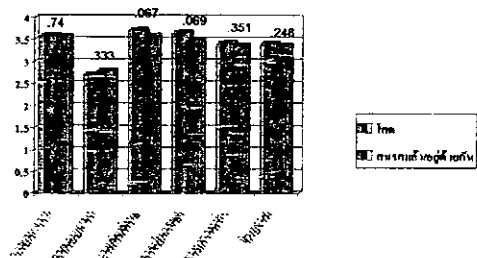
อายุ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	23-30 ปี	31-38 ปี	39 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.92	3.63	3.42	3.58
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี			.29* (.001)	.30* (.000)	.34 (.052)
23-30 ปี				-.21* (.009)	0.052 (.747)
31-38 ปี					-0.16 (.359)
39 ปีขึ้นไป					

อายุ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	23-30 ปี	31-38 ปี	39 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.51	3.42	3.30	3.46
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี			.09 (.099)	.21* (.002)	.05 (.645)
23-30 ปี				.12* (.027)	0.045 (.670)
31-38 ปี					-0.16 (.155)
39 ปีขึ้นไป					

อายุ

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารกับบุคลากรแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2.4 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2.5 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2.6 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

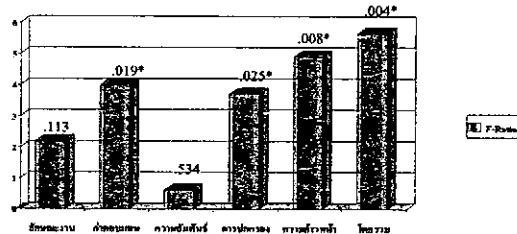
สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



สถานภาพสมรส

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.3.1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจากแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3.6 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	—	3.51	3.39
ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	3.51	.13 (.078)	-.10 (.310)
ปริญญาตรี	3.39		-.23* (.003)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.62		

ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...

วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	—	2.89	2.68
ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	2.89	.20 (.053)	-.04 (.774)
ปริญญาตรี	2.68		-.25* (.028)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.91		

ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...

วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	—	1.70	3.60
ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...	3.70	.10 (.399)	-.22 (.159)
ปริญญาตรี	3.60		-.32* (.005)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92		

ค่าเฉลี่ย/ค่าเบี่ยงเบน...

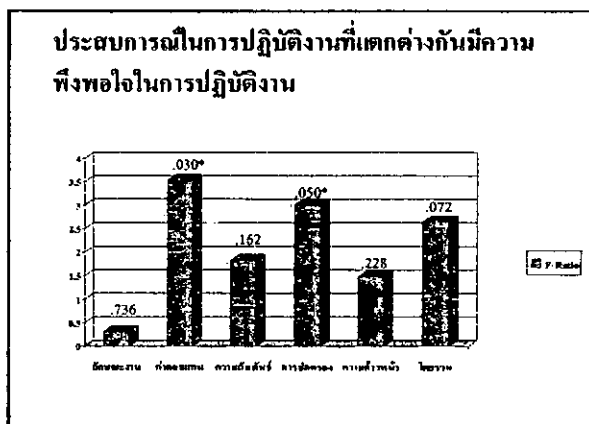
ผลการวิจัยสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1: บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

พฤติกรรมการศึกษา	ค่าเฉลี่ย/ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	จุดรวม/ค่าสัมประสิทธิ์
	๙	3.59	3.38	3.63
ค่าเฉลี่ย/ค่าสัมประสิทธิ์	3.59		.21*	-.38
			(.040)	(.773)
ปฏิกิริยา	3.38			-.25*
				(.016)
จุดรวม/ค่าสัมประสิทธิ์	3.63			

ค่าเฉลี่ย/ค่าสัมประสิทธิ์

พฤติกรรมการศึกษา

1.4 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.4.1 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4.2 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4.3 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4.4 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4.5 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4.6 พฤติกรรมการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
โดยรวมแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน



ผลการวิจัยสมมติฐาน สมมติฐานที่ 2: บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

ประสบการณ์	น้อยกว่า 6 ปี	6-13 ปี	14 ปีขึ้นไป	
	๙	2.71	2.67	3.00
น้อยกว่า 6 ปี	2.71		.05	-.29*
			(.476)	(.016)
6-13 ปี	2.67			-.33*
				(.008)
14 ปีขึ้นไป	3.00			

ค่าเฉลี่ย/ค่าสัมประสิทธิ์

ผลการวิจัยสมมติฐาน สมมติฐานที่ 3: บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

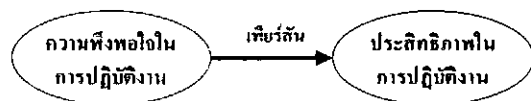
ประสบการณ์		น้อยกว่า 6 ปี	7-13 ปี	14 ปีขึ้นไป
	5	3.68	3.51	3.65
น้อยกว่า 6 ปี	3.68		.17*	.03
			(.015)	(.827)
7-13 ปี	3.51			-.14
				(.286)
14 ปีขึ้นไป	3.65			

ค่าเฉลี่ย/ค่าสัมประสิทธิ์

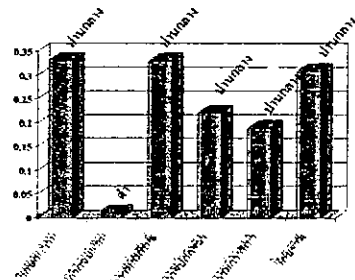
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.5.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ความสัมพันธ์

ความพึงพอใจกับประสิทธิภาพ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี

เป็นไปตามสมมติฐาน
เป็นไปตามสมมติฐาน
เป็นไปตามสมมติฐาน
เป็นไปตามสมมติฐาน
เป็นไปตามสมมติฐาน
เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

บรรณาคอองค์กร

โครงสร้างองค์กร ความขัดแย้ง
ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ มาตรฐานงาน
การให้รางวัล การสนับสนุน
ความเครียดของงาน ความอบอุ่น



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำการศึกษาวิจัยภายในองค์กรแต่ละองค์กร เพื่อนำมาผลที่ได้โดยตรงมาปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้านของบรรณาคอองค์กรและ/หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านที่ไม่สอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียด เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาสนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ในโอกาสต่อไป
3. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการให้เกิดขึ้นของพนักงานในสายงานบัญชี ในบริษัทเอกชน
4. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี ในบริษัทเอกชน

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตมหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/11710



204

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบัญชี บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจุฬารัตน์ เสกนาโชค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุภิญญา ญาณสมบุรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานที่ทำงานทางด้านบัญชี เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจุฬารัตน์ เสกนาโชค ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ค้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2249662 มือถือ 01-4880324



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/11966

วันที่ ๖ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจุฬารัตน์ เสกน้าโชค นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ศุภิญญา ญาณสมบุญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวจุฬารัตน์ เสกน้าโชค และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวจุฬารัตน์ เสกน้าโชค
วันเดือนปีเกิด	16 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	128/79 ตรอกแมนศรี ถนนบำรุงเมือง แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกุหลาบวัฒนา
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนการพระนคร
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนการพระนคร
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ