

บรรยายภาคองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

บรรยายภาคองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรยายภาคองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ . (2555). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร** . ปรินญา

นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: ดร. พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานและมีโรงงาน ประเภทละ 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า

บริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานและแบบมีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันในด้าน โครงสร้าง มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับการให้รางวัล การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

บริษัทโดยรวม 1. การเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรด้าน มาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ 2. การสร้างสรรคนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำ

บริษัทที่ไม่มีโรงงาน 1. การเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล 2. การสร้างสรรคนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรด้าน มาตรฐานงาน และด้านภาวะผู้นำ

บริษัทที่มีโรงงาน 1. การเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ 2. การสร้างสรรคนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management

Srinakharinwirot University

May 2012

Jaruwat Taites. (2012). **Organizational Climate affecting Organizational Effectiveness.**

Master's thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

This research aims to study the influence of an organizational climate on the organization effectiveness. The total sample of 400 employees comprises 200 subjects from companies with manufacturing plant and 200 subjects from companies without manufacturing plant. The tool used for data collection was the questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, means and standard deviation, T test and multiple regression analysis at the statistical significance level of 0.05.

The results are as follows:

The private companies with, and without manufacturing plant had different organizational climate in terms of structure, standardization, responsibility, rewarding, reinforcement and organization commitment.

Results of the hypotheses test suggested as follows:

The overall company: 1. Organizational effectiveness in terms of company growth had relationship with organizational climate in terms of standardization, rewarding and leadership . 2. Organizational effectiveness in terms of innovation had relationship with organizational climate in terms of structure, of standardization, reinforcement and leadership.

Company without manufacturing plant: 1. Organizational effectiveness in terms of company growth had relationship with organizational climate in terms of rewarding. 2. Organizational effectiveness in terms of innovation had relationship with organizational climate in terms of standardization and leadership.

Company with manufacturing plant: 1. Organizational effectiveness in terms of company growth had relationship with organizational climate in terms of rewarding and leadership. 2. Organizational effectiveness in terms of innovation had relationship with organizational climate in terms of standardization, rewarding and leadership.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

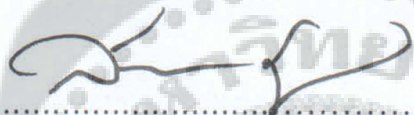
ของ

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

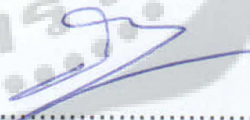
วันที่ 28 เดือน พ.จ. พ.ศ. 2555

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



.....ที่ปรึกษา



.....ประธาน

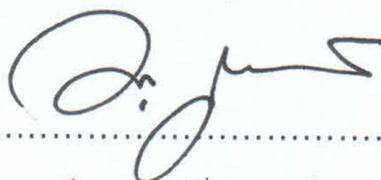
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

(อาจารย์ ดร.ธัญวงศ์ กীরตวานิชย์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์)

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร. พนิต กุลศิริ ซึ่งกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ความเอาใจใส่ และตรวจแก้ไข จนการค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุก ท่านที่กรุณาให้ความรู้ รวมถึงการแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจนการค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้อง ทุกท่านที่มีส่วนในการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

การค้นคว้านี้ผู้วิจัยได้พยายามทุ่มเทและตั้งใจอย่างเต็มที่ในการศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจ หากผิดพลาดประการใดก็ขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
ความมุ่งหมายของการวิจัย	99
ความสำคัญของการวิจัย	99
ขอบเขตของการวิจัย.....	99
สมมติฐานในการวิจัย	100
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล	112
ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย	116
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	117
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก	126
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย	136

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	12
2 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์กร 4 รูปแบบ	28
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง	54
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน	56
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ	57
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการ ให้รางวัล	60
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน	62
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อ องค์กร	64
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ	66
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญ เติบโตขององค์กร	68
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้าง สรรค์นวัตกรรม	69
12 จำนวนและคำร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน	70
13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของพนักงานบริษัท เอกชนตามประเภทของบริษัท	74
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานของพนักงาน บริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	75
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบของพนักงาน บริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	76
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลของ พนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงาน บริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	78
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	79
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	80
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	81
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท	82
22 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ขององค์กรของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน	85
23 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ขององค์กรของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน	87
24 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ขององค์กรของบริษัทที่มีโรงงาน	89
25 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน	91
26 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน	93
27 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบริษัทที่มีโรงงาน	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

28	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2	97
29	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3-9	98



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรธุรกิจอยู่ท่ามกลางการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวในด้านต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็น นโยบายการบริหารงาน รูปแบบองค์กร เป็นต้น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นเกิดจากบุคลากรในองค์กร เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงคุณภาพของผลผลิตจากองค์กร ล้วนแต่เป็นผลมาจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น (สิวลี ศิริไล. 2546: 26-28) การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นเหตุให้ผลงานการปฏิบัติงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลให้ผลงานการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางบวก

กลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเกิดจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศภายในองค์กรก่อให้เกิดการรับรู้และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540: 279) บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Furnham. 2003: Online; Citing Litwin; & Stringer. 1968. unpagged) นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนช่วยในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรแล้ว บราวน์และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร

บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์กรมีขวัญ และ

กำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2523: 204) และองค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่ดี คือ มีความชัดเจนในการแบ่งงาน บทบาทหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนในการดำเนินงานต้องเป็นระบบ มีมาตรฐานงานโดยกำหนดมาตรฐานการทำงานเพื่อเป็นการประเมินหรือวัดมาตรฐานของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ คือ เอาใจใส่ต่องาน และมีความสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการยอมรับการให้รางวัลโดยมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส การยกย่องชมเชย หรือการให้สวัสดิการต่างๆ และมีการสนับสนุน โดยให้ความไว้วางใจ ความเอาใจใส่ต่องาน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน มีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองบรรลุตามเป้าหมายได้ สตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 10-12)

การที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรและพยายามทำให้นุคลากรมีการรับรู้ในเชิงบวก ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อันจะเป็นการทำให้สมาชิกในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มกำลังและความสามารถได้ จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศภายในองค์กรเป็นกุญแจสำคัญแห่งการประสบความสำเร็จ อันก่อให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานเพื่อองค์กร (Public Opinion and Market Research Studies. 2005: Online) นอกจากจะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว ยังช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อนำมาเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กรระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549: 26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรวจไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 บรรยากาศองค์กร
 - 1.1.1 ด้านโครงสร้าง
 - 1.1.2 ด้านมาตรฐานงาน
 - 1.1.3 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.1.4 ด้านการยอมรับการให้รางวัล
 - 1.1.5 ด้านการสนับสนุน
 - 1.1.6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1.7 ด้านภาวะผู้นำ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 ประสิทธิภาพขององค์กร
 - 2.1.1 การเจริญเติบโตขององค์กร
 - 2.1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. **บรรยากาศองค์กร** หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่างๆภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวพนักงาน ดังนี้

1.1 **ด้านโครงสร้าง** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ การวางแผนการบริหารงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 **ด้านมาตรฐานงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐาน ที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

1.3 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติงานสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ การไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับเรื่องงาน

1.4 **ด้านการยอมรับการให้รางวัล** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการยอมรับผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

1.5 **ด้านการสนับสนุน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การให้โอกาสแก่พนักงานเมื่อกระทำผิด ความสนใจเอาใจใส่ การให้ความไว้วางใจ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสมอภาคกัน

1.6 **ด้านความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน การตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

1.7 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำในด้านต่างๆ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกน้อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับลูกน้อง การให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง ดังนี้

2.1 การเจริญเติบโตขององค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางบวกที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้แก่ ยอดขาย กำไรขององค์กร และการขยายสายการผลิต/บริการ

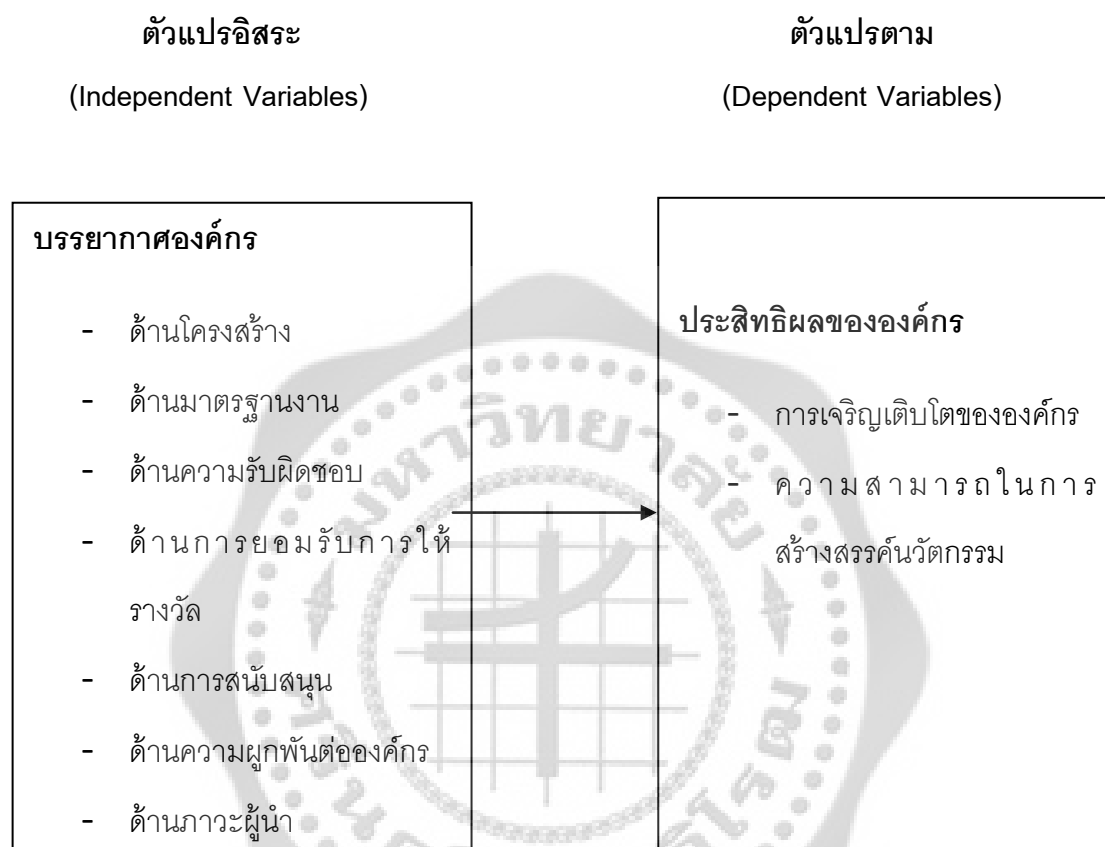
2.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีใหม่หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการ และการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ

3. องค์กร หมายถึง บริษัทเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน



กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์กรของ สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กรของ อาโนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold; & Feldman, 1986) มาใช้ในการสร้างกรอบความคิด กำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม กำหนดนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถามและเพื่อใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
2. ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
3. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
4. บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
5. บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
6. บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ

องค์กร

7. บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
8. บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
9. บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ในนิยามของนักวิชาการบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

ฟอร์แซนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ. 2536: 298; อ้างอิงจาก Forehand and Gilmer. N.d.) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะขององค์กรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

สเตียร์ส (ภรณ์. 2529: 27; อ้างอิงจาก Steers. n. d.) ฮอลล์ และคณะ (เชี่ยวชาญ. 2530: 122; อ้างอิงจาก Hall and others. n.d.) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กร และมีผลกระทบท่อพฤติกรรมของพวกเขา

ทาคุยริ และลิทวิน (Tagiuri; & Litwin. 1968: 27) บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler 1976: 279) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาสโครงสร้าง การให้ผลตอบแทน การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

ไฮแมน และคนอื่น ๆ (Haiman; & others. 1978: 417) เห็นว่าบรรยากาศขององค์กร คือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น เขาเชื่อว่า บรรยากาศขององค์กรสร้างขึ้นโดยผู้จัดการและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้องค์กรปรับความพึงพอใจ ความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

บราวน์ และโมเวิร์ก (Brown; & Moverg. 1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรและคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้อง

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

ดับริน (Dubrin. 1991: 405) กล่าวว่าบรรยากาศมีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่าง ๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่างๆ ของคน

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson; & others. 1991: 744) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมานั้น พอสรุปคำนิยามได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆ ในองค์กรนี้ คือ บรรยากาศองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์กรบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กร และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อ

การปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมัยศ นาวิการ. 2525: 330) บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2523: 204)

สตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 9) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการรับรู้ของบุคลากรในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร ดังที่ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Furnham. 2003: Online; Citing Litwin; & Stringer. 1968. unpaged) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่ง ลิทวิน และสตริงเกอร์ ได้เน้นในเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการเพิ่มผลผลิตของงานและเพื่อลดระดับการลาออกจากงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรโดยตรง

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Climate Improvement Accreditation. 2003: Online) เห็นว่า การที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตได้นั้น จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีที่สุด

แมคเคลแลนด์ (Gary; & Starke. 1984: 105; Citing. McClelland. 1966. *That Urge to Achieve*.) เสนอว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในอันที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศขององค์กรที่มุ่งความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ระบบการให้รางวัล (A Reward System) เช่น การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์
2. ระบบการตั้งเป้าหมาย (A System of Goal-Setting) โดยให้พนักงานแต่ละคนตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. เน้นการทำงานที่ตัวบุคคล (Emphasis Upon Individual Effort) โดยให้พนักงานทุกคนมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด
4. ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (A Feedback System) พนักงานสามารถได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติงานของตน อย่างรวดเร็ว และมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสำเร็จในผลการปฏิบัติ

5. ระบบการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา (A System of Minimized the Degree of Dependence)

สตีเยร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers; & Porter 1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) บรรยากาศองค์กรมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของ คน

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร นอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์กร

นีเวล (Newell. 1978: 19) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

เบเดนาร์ (Bednar. 2003: Online) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน แม้ว่าจะเป็นงานที่มีความซับซ้อนและท้าทายก็ตาม ในขณะเดียวกันก็ยังมีความสัมพันธ์ในด้านความเหนื่อยล้าที่จะทำงาน และการโยกย้ายงาน ด้วยเช่นกัน

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรไว้หลายทฤษฎีโดยมีรายละเอียดดังนี้

กิปสัน และดอนเนลลี (จุฬารัตน์ เสงนาโชค. 2548: 17-19; อ้างอิงจาก Gibson; & Donnelly. 1973. *Organization Behavior, Structure, Processes*. pp. 315-316) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดย กิปสัน และดอนเนลลี ได้นำเอาทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และแต่ละทฤษฎีที่มีความแตกต่างกันดังตาราง 1

ตาราง 1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ Taylor (Scientific Management)	การบริหารงานที่ดีที่สุดเพียงวิธี เดียว	กำหนดโครงสร้างงานและการ กำหนดสายการบังคับบัญชา นำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอ เรนซ์ และลอร์ช (Woodward, Lawrence and Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้างและการปฏิบัติงาน	ความต้องการทางวิทยาการ โครงสร้าง เป็นตัวกำหนด บรรยากาศ โดยผ่านความ คาดหวังต่องาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ ตนเองได้	ข้อมูลมีความสำคัญต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการ บังคับบัญชา(Span of Control) ของ ลอ ค ฮี ค (Lockheed)	การพัฒนารูปแบบที่ให้ ความสำคัญกับการจัดช่วงการ บังคับบัญชา	ใช้การแบ่งระดับประเมิน ความสำคัญของปัจจัยต่างๆของ บรรยากาศ เช่น ระดับการอบรม แก่ผู้จัดการและบรรยากาศการ วางแผนภายในองค์กร
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับ ล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับ ความไว้วางใจ และความ เชื่อมั่นที่มีอยู่ภายในองค์กร
ทฤษฎีระบบ 4 ของลิเกิร์ต Likert (System 4)	กระบวนการมีความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มที่เกี่ยวกับการมี ส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การ จูงใจ โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ภาวะผู้นำที่แสดงถึงระดับ ความสัมพันธ์นั้นๆ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้าง บรรยากาศที่พึงประสงค์จะนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร
การเพิ่มภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	การปรับปรุงประสิทธิภาพและ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดยการ เพิ่มความรับผิดชอบการยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้าแก่ พนักงาน

ที่มา: Gibson, Ivancevich; & Donnelly. (1973). Organization Behavior, Structure, Processes. p. 315-316.

ชไนเดอร์ (Schneider. 1990: 10-13) ได้นำเสนอพัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร ได้นำแนวคิดและทฤษฎีของแมคเกรเกอร์และอาร์กิส มานำเสนอดังนี้

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

1. บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี x ซึ่งเป็นการใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) เป็นบรรยากาศแบบปิดมีลักษณะรวมอำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย
2. บรรยากาศองค์กรแบบทฤษฎี y เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เน้นหนักไปในเรื่องความเป็นอิสระเสรีของคนงาน และการควบคุมงานก็ใช้วิธีไม้นวม (Carrot Approach) มีลักษณะของการกระจายอำนาจภาวะ ผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎี Immaturity – Maturity Theory ของ อาร์กิส (Argyris. 1972: 3-7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร และเชื่อว่าองค์กรได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของพนักงานโดยไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีนี้แล้ว บุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็ก มาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และจากการที่องค์กรได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง และตีตนออกห่างองค์กรปฏิเสธความรับผิดชอบ ตลอดจนต่อต้านองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นได้ในองค์กร หากโครงสร้างขององค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมในลักษณะการระวังแบบปิดและการเสี่ยงตามลำดับ ดังนั้นเป้าหมายในการบริหารงาน

เพื่อความสำเร็จขององค์กรตามทัศนะของ อากีริส. (Argyris. 1972: 7) จึงมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญขององค์กรและพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว

สตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 10-12) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรเพื่อเป็นการพรรณนา ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์กรและสามารถวัดระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่างๆ การวางแผนการบริหารงาน การกำหนดกฎ ข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านมาตรฐานงาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระบบชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐาน ที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติจนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่อง ชมเชย การยอมรับในงานการให้บริการจัดสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาคกัน

6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่

1.4 รูปแบบบรรยากาศองค์กร

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (2003: Online) กล่าวว่า การจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์กรสามารถแบ่งตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ได้เป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบนำไปสู่การปฏิบัติ (Practices Style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะมุ่งสร้างผลผลิตภาพของงาน

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเดินหน้า (Pacesetter Style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะมุ่งที่ผลของงานเท่านั้น โดยละเลยความรู้สึกของบุคลากร ข้อดีคือ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุตามเป้าหมาย และข้อเสีย คือ บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่อยากปฏิบัติตาม ขัดเคืองใจ และรู้สึกที่ไม่ได้รับการพัฒนา

3. ภาวะผู้นำแบบมองการณ์ไกล (Visionary Style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความกระตือรือร้นสูง เพราะผู้นำแสดงแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์และตั้งมาตรฐานของงาน รวมทั้งมีการอธิบายผลการปฏิบัติงานย้อนกลับร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Affiliative Style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะเป็นกันเอง มีความรู้สึกเป็นมิตรกับผู้บริหาร เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่และผลของการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ก่อให้เกิดความสามัคคี และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล (Effective Style) ผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้นำที่สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการรับรู้ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจกระตือรือร้น อยากมาทำงาน และสร้างความภักดีต่อองค์กร ผู้นำประเภทนี้จึงมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์

ตามความคิดเห็นของนักวิจัยกลุ่มเฮย์ บรรยากาศองค์กรที่ดีที่สามารถทำให้องค์กรเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความขยันในการผลิตผลงานที่ดีนั้น คือ บรรยากาศที่ผู้บริหารพร้อมที่จะให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

ลิตวิน และสตริงเกอร์ (ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. 2548: 24; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968. *Motivation and organizational climate*. pp. 188-190) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์กรไว้ 3 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) ซึ่งรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศเช่นนี้

จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์กร

2. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ มีการยอมรับสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี เน้นความรับผิดชอบส่วนตน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และให้การยอมรับของบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

บราวน์; และโมเบิร์ก (ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. 2548: 26; อ้างอิงจาก Brown; & Moberg. 1980. *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. pp. 420-421) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในบรรยากาศองค์กรลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่โดยทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะการบริหารงานของแต่ละองค์การ จะมีรูปแบบที่ซับซ้อนแตกต่างกันออกไป ซึ่งบรรยากาศองค์การจะประกอบด้วยมิติต่างๆ โดยมีพื้นฐานของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์การตามสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นๆ ด้วยการเล็งเห็นความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีหลากหลายนี้ จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

เบเกอร์; และฮูเวอร์ (Ayers. 2005: Online; Citing Baker; & Hoove. 1997: unpagged) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศภายในวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่ง ต่อมาได้พัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสำรวจที่เรียกว่า การประเมินส่วนบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย (Personal Assessment of College Environment (PACE)) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Influence) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและการจงรักภักดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและนอกเหนือจากงานซึ่งมีอิทธิพลทำให้พนักงานเชื่อฟังและไม่รู้สึกต่อต้านในการบริหารงานขององค์การ

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

3. การให้ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) หมายถึง สมาชิกทุกระดับในองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การ

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6. ความสำคัญของนักศึกษา (Student Focus) หมายถึง การมุ่งเน้นงานในด้านวิชาการให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เอเยอร์ (Community College Review. 2005: Online; Citing Ayers. 2002. Organizational Climate in Its Semiotic Aspect: unpagged) กล่าวว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมี 5 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ฝั่ การปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ ขั้นตอนในการดำเนินงานกฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานของ องค์กรนั้นๆ

2. การเพิ่มอำนาจของงาน (Empowerment) หมายถึง นอกจากการมอบหมายงานให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจการตัดสินใจและขั้นตอนการดำเนินงานแก่ ผู้ปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ดำเนิน ไปในลักษณะที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. ความร่วมมือร่วมใจ (Interdependence) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการ สนับสนุน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น

5. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการรับรู้นโยบายการปฏิบัติงาน

ลิตวิน; และสตริงเกอร์ เสนอว่า การจัดกลุ่มของลักษณะบรรยากาศขององค์กรนั้น ควรคำนึงถึง ประโยชน์และการนำไปใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Community College Review. 2005: Online; Citing Stringer. 2002. *Organizational Climate in Its Semiotic Aspect: A Postmodern Community College Undergoes Renewal*. pp. 57) ได้ เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย

1. ความชัดเจนในองค์กร (Organizational Clarity) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานขององค์กร

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องาน และมีความสำนึกใน ภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จ และเชื่อถือได้

3. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์กรจ่ายให้ใน รูปแบบต่างๆ

4. มาตรฐานงาน (Standards) หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงาน เป็นหลักการที่ กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (Conformity) หมายถึง การยอมรับในข้อตกลงกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานในองค์กร

6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Team Spirit) หมายถึง ความมีน้ำใจในการทำงาน มีความ รักดีต่อองค์กร

ลิเคิร์ท; และลิเคิร์ท (ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. 2548: 5; อ้างอิงจาก Likert; & Likert. 1976. *New Way of Managing Conflict*. pp. 73) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่างๆ ภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสาร ข้อมูล ถูกต้องและทำงานได้ดี
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญกำลังใจที่ดีและรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
4. ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเอง ซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร
5. ด้านวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อม ย่อมสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน
6. ด้านแรงใจหรือแรงจูงใจภายในองค์กร องค์กรที่มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนพนักงานที่ขยัน ทำงานหนักให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Group Research. 2005: 3) ได้ศึกษามิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 มิติ ดังนี้

1. ความชัดเจนในงาน (Clarity) หมายถึง พนักงานในองค์กรย่อมเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และรู้ถึงความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพนักงานแต่ละคน แต่ละแผนก
2. ความเป็นมาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความท้าทายในการทำงานแต่คงยึดวัตถุประสงค์
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมาย
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ในทางปฏิบัติอาจไม่จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดและกระบวนการที่แน่นอนในการทำงานบางอย่างเสมอไป
5. รางวัลและสิ่งตอบแทน (Rewards) หมายถึง การให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี

6. ความผูกพันต่อองค์กร (Team Commitment) หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อัลท์แมน (Altman. 2000: 63) ได้เสนอแนวคิดที่กำหนดองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานนั้นที่มีต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristic) ที่บุคคลคนนั้นได้รับ มีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ บทบาทหน้าที่ของตนต้องไม่ขัดแย้งกัน ต้องไม่มีบทบาทมากเกินไป

3. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ นโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร

4. ลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) คุณสมบัติของผู้นำ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work Group Characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

อาร์ชีร์ส (Ochitwa. 2005: Online; Citing Argyris. 1972: unpagged) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์กรที่เน้นกฎเกณฑ์ (Formalized Organization) ประกอบด้วย ด้านนโยบายระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณลักษณะของงานชัดเจน

2. ด้านองค์กรที่เน้นตัวบุคคล (Informalized Organization) ประกอบไปด้วยความไว้วางใจ ความเปิดเผย และความมีเสรีภาพในการทำงาน

ฮัลพิน; และครอฟท์ (Ochitwa. 2005: Online; Citing Halpin; & Croft. 1966: unpagged) แบ่งรูปแบบของมิติบรรยากาศออกเป็น 8 มิติ โดยประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร แล้วแปลมิติบรรยากาศองค์กรทั้ง 8 มิติ ดังนี้

1. ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

2. การเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ผู้บริหารมีการจูงใจพนักงานในการทำงานด้วยวิธีการของผู้บริหาร และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

3. ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเมตตา ให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจพนักงาน โดยการจัดสรรสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน

4. มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน และมีความใกล้ชิดกัน

5. การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคีและความร่วมมือประสานงานกัน โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน

6. ภาวะที่เป็นอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ขาดความคล่องตัว ปริมาณงานที่ได้รับมากเกินไป และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น

7. การเน้นที่ผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การที่ผู้บริหารควบคุมดูแลอย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

8. ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงาน

1.6 การศึกษาบรรยากาศองค์กร

การศึกษามรรยาภาศองค์กรในด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึง เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนามรรยาภาศองค์กรให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (FAQ Center. 2005: Online)

อัลท์แมน (Altman. 2000: Online) กล่าวว่า การศึกษามรรยาภาศองค์กรนั้น มีข้อดี ดังนี้

1. การทุ่มเท (Employee Involvement) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความพอใจกับงานที่ทำจะเป็นผลให้เกิดความทุ่มเทต่อองค์กรของตนมากขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดี มีการขาดงานน้อยลง และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก (Positive Work Outcomes) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การตั้งใจลาออกจากงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้แล้ว ยังชี้ได้ว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของลูกค้าในด้านคุณภาพของสินค้าและงานบริการขององค์กร

3. การจัดการประชุม (Communication Forum) จากการวิจัยพบว่า หลายบริษัทประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสารในด้านการร่วมประชุมกับพนักงานทั้งหมด จึงได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่โดยการประชุมตามสายงานย่อยของตน (The Flat Organizational Responsibility

Charts) ที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าแผนก ผลก็คือ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของแต่ละแผนก

4. การเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (Industry Comparisons) จากการวิจัยพบว่า ผลดีในเรื่องของการเทียบเคียงกับบริษัทคู่แข่งต่างๆ เพื่อสามารถเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียในแต่ละด้านขององค์กรของตนกับองค์กรอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เงินเดือน สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และกลยุทธ์ทางการตลาด เป็นต้น

5. การป้องกัน (Proactive Management) จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

สตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 8-14) ได้กล่าวถึง การศึกษาบรรยากาศองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กร
2. เพื่อเห็นความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร
3. เพื่อสามารถพรรณนาคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ได้
4. เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมต่อการรับรู้ของสมาชิกซึ่งจัดว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้องค์กรกลุ่มเพอร์เซ็ปติกซ์ (Perceptyx. 2005: Online) ได้ศึกษาวิจัยถึงข้อดีต่อองค์กรจากการทำการประเมินบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1. สามารถลดปัญหาภายในองค์กรที่อาจเกิดขึ้นได้
2. ทำให้เข้าถึงการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
3. ลดภาวะการเกิดความลำเอียงภายในองค์กร
4. สามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงในส่วนที่ต้องแก้ไข
5. สามารถหาประเด็นของสาเหตุที่ก่อให้เกิดการขาดประสิทธิภาพ และการเพิ่มผลผลิตของงาน หรือช่องโหว่ของการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น
6. ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพิ่มขึ้นก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคลากร
7. ข้อมูลที่ได้สามารถเป็นตัวแทนให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ
8. องค์กรได้รับมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร
9. ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

2.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

เอทซีโอนี (Etzioni. 1964: 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้

จ็อบพัลลอส และเทนเนนเบอม (มัฆวาน สุวรรณเรือง. 2536: 7; อ้างอิงจาก Georgopoulos; & Tannenbaum) เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก

จ็อบพัลลอส และเทนเนนเบอม (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 65; อ้างอิงจาก Georgopoulos; & Tannenbaum) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) หมายถึง ความมากมาย (extent) ของการที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัด ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ

ฮอลล์ (Hall. 2002: 7) กล่าวถึงการที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์การ และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์การปรารถนา

ฮาร์มอน และเมเยอร์ (Harmon; & Mayer. 1986: 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดของ Eddy (1981: 106-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั่นเอง

ไพร์ช (มัฆวาน สุวรรณเรือง. 2536: 7; อ้างอิงจาก Price) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การไว้เพียงว่า เป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย

โรบบินส์ (Robbins. 1990: 49) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชีน (Schein. 1970, p. 117) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้ง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างคุ้มค่าเหมาะสม โดยที่ไม่ได้เป็นการบังคับหรือตีกรอบให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติ สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกที่ดี และองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ อาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ (มัทวาท สุวรรณเรือง, 2536: 8-12)

1. การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมาย (Goal-Attainment Approach) เป็นการประเมิน ประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ นักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การตามแนวความคิดนี้ได้แก่ จีออพพลอส และเทน เนนเบอม (มัทวาท สุวรรณเรือง. 2536: 8-9; อ้างอิงจาก Georgopoulos; & Tannenbaum) โดยเห็น ว่า องค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยการใช้เครื่องมือที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์การ การให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การ จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาความเป็น องค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่วไปคือ ผลผลิต (Output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่ จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคง และ การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์ วัตถุอุปกรณ์โดยมีตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่

1.1 ความสามารถในการผลิต (Productivity)

1.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

1.3 การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยใน องค์การ หรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ไพรัช (มัทวาท สุวรรณเรือง. 2536: 9-10; อ้างอิงจาก Price) เสนอว่า เครื่องบ่งชี้ความมี ประสิทธิภาพขององค์การน่าจะพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) ขวัญ (Morale) การปฏิบัติงานตามแบบอย่าง (Conformity) การปรับตัว (Adaptiveness) ความเป็น

ปึกแผ่นหรือเป็นสถาบันขององค์การ โดยเห็นว่า ความสามารถในการผลิตที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติปัจจัยเหล่านี้อาจไม่สัมพันธ์สอดคล้องกัน การที่องค์การมีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องเลือกว่า ต้องการบรรลุเป้าหมายใด นอกจากนี้ ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กระบวนการหรือขั้นตอนในการผลิตก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน

แนวคิดในการนำเป้าหมายมาใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์การได้อย่างถูกต้องชัดเจน เนื่องจากเป้าหมายบางอย่างไม่สามารถวัดความสำเร็จได้เป็นตัวเลขหรือรูปธรรมชัดเจนได้ หรือเป็นเป้าหมายระยะยาว ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของเป้าหมายต่างๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์การมักจะกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ไว้มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย และแต่ละเป้าหมายอาจขัดแย้งกันเอง รวมทั้งการที่เป้าหมายขององค์การได้รับการยอมรับจากฝ่ายต่างๆ มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินผลเชิงระบบ (System Approach) เนื่องจากแนวการศึกษาแรก เน้นที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อันเป็นผลผลิตหรือปัจจัยนำออก (Output) โดยละเลยที่จะพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการผลิต (Process) จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การหลายประการ ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลที่พยายามแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว โดยเพิ่มตัวแปรในการพิจารณาเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิตที่ได้รับ

ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยพิจารณาจากการปรับตัวและดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมต่อไปได้

อาโนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold; & Feldman, 1986: 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือ วางแผนไว้สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น

2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบและแนวความคิดใหม่ๆ เป็นต้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์กรในการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

5. ผลิภาพการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/Client Satisfaction) และความพึงพอใจความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์กร

เอ็ดดี้ (Eddy. 1981: 107) กล่าวว่า หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์กรโดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรในระดับองค์กร 4 แนวทาง คือ (Robbins. 1990: 53-77)

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal-Attainment Approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์กรนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์กรมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์กรมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์กรหลาย ๆ องค์กรมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์กรอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์กร คาเมรอน (Cameron. 1981: 6)

2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์กร ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่นๆ ขององค์กรมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย

ระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดขึ้นมา ประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้นยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

3. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic Constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใดๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing-Values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกขององค์การ (Competing-Value Approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์การใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างขององค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร ซึ่งมีแนวทางการวัด 4 รูปแบบ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ

รูปแบบ	การเน้น	มาตรวัดประสิทธิผล	
		วิธีการ	เป้าหมาย
มนุษย์สัมพันธ์	คนและความยืดหยุ่น	ขวัญและสามัคคี	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เปิด	องค์การและความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่นและความพร้อม	การเจริญเติบโต การหาทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอก
มีเหตุผล	องค์การและการควบคุม	การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย	ประสิทธิภาพและผลผลิตสูง
กระบวนการภายใน	คนและการควบคุม	ระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อ	เสถียรภาพและการควบคุม

ที่มา: ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5, หน้า 193), โดย พิทยา บวรวัฒนา. 2541, กรุงเทพมหานคร

กิบสัน, ไอนเวนชีวิก และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1979: 29) ได้สรุปแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามทฤษฎีระบบ มีหลักเกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นวงจรทั้งหมดของตัวป้อนกระบวนการและผลผลิต (Input-Process-Output Cycle)
2. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งองค์การตั้งอยู่

กิบสัน และคณะ (Gibson, et al. 1979: 29-30) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจของสมาชิก
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมการลงทุนในทรัพยากรด้านคน (human assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

โรบบินส์ (Robbins. 1987: 22) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Goal-Attainment Approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรรูปทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (Strategic-Constituencies Approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (Competing-Values Approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การ

สก๊อต (Scott. 1977: 63-64) กล่าวว่า ประเด็นเรื่องประสิทธิผล มีแนวความคิดของนักวิชาการที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันหลายประการ เช่น ประเด็นที่ว่าใครจะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการประเมินนั้นคืออะไรบ้าง และลักษณะขององค์การที่จะตรวจสอบหรือประเมินนั้นควรมีลักษณะอย่างไรเป็นต้น ฉะนั้น การที่จะแสวงหาเกณฑ์ในการวัดที่เป็นสากลจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเนื่องจากมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การที่มีความหลากหลาย และใช้เกณฑ์ในการประเมินที่แตกต่างกัน และมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่แตกต่างและขัดแย้งกันอีกด้วย

สตีเยอร์ส (Steers. 1980: 442) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational Performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี
2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศองค์การ
3. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ
4. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์การและนวัตกรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนชัย เตียวิเศษ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมทางกายภาพ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร และด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบว่าแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

วิลาสินี ศรีไวพจน์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า

1. การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านมาตรฐานงาน ด้านโครงสร้างและด้านการยอมรับการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านการเพิ่มผลผลิต อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาเมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานเลขานุการ ลักษณะงานห้องสมุด และลักษณะงานสนับสนุน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานผู้ช่วยครู

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระบับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน

4. พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุชรี โพธิ์วารกร (2549) เรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า

1. พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. พนักงานบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. พนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า ดิโอลด์ สยามพลาซ่า พบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า ดิโอลด์ สยามพลาซ่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมในระดับเหมาะสม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับเหมาะสม ยกเว้นด้านความอบอุ่นที่พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับดี พนักงานฝ่ายขายและการตลาด มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรม และบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในระดับค่อนข้างจะทำงานต่อ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ

รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 นอกจากนั้น คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548: 163-173) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ตัวแปรอิสระที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร แบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง

ลัดดา สัจพันธุ์ (2545: 135-138) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทอรรณะของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมด คือ 210 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร 10 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัล และผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวมอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนให้ มีโอกาสอบรมและพัฒนา มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและเมื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑารัตน์ สุคนธ์รัตน์ (2541: 86-97) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะของงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ ระดับความเครียดของบุคลากร พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลตาก

สินมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัวมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Group 2005: online) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรเพื่อให้ทราบถึงการเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง จากการวิจัยพบว่า องค์กรที่พนักงานมีการรับรู้มิติต่างๆของบรรยากาศภายในองค์กรสูง นั้นย่อมหมายความว่าพนักงานได้รับการกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นผลในเชิงบวกต่อการเพิ่มการผลิต ความมั่นใจ และการแบ่งบันในการทำงาน และในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานให้ค่าของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรต่ำ นั้นแสดงว่า องค์กรอยู่ในความเสี่ยงในเรื่อง ขวัญและกำลังใจต่ำ การปฏิบัติงานต่ำ และย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จากการวิจัยสรุปได้ว่า องค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กร

อัลท์แมน (Altman. 2000: online) ได้ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์บรรยากาศองค์กร ซึ่งอัลท์แมน พบว่า การสำรวจบรรยากาศองค์กร จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานมาก บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความตั้งใจที่จะลาออกจางาน ด้านผลการปฏิบัติงานและด้านผลิตผลขององค์กร การสำรวจบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้รู้จุดบกพร่อง และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันที

บราวน์ และเลจ (Brown; & Leigh. 1996: 358 – 368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์กร จากการรับรู้บรรยากาศองค์กรทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

ออร์เพิน ซี (Orpen C. 1994: 770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงิน จากการศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งงานของคนในองค์กรมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มียตำแหน่งสูงกว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

ไรท์ (Wright. 1993: online) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงานพบว่า อายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาลและบรรยากาศภายในหน่วยงาน ส่วนระดับตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงาน และเวรปฏิบัติงาน

ไม่มีผลต่อการรับรู้ นอกจากนี้ พยาบาลรับรู้บรรยากาศภายในหน่วยงาน ในระดับที่พึงพอใจมากกว่าบรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล

ดักลาส (Douglas. 1979: 754 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดบรรยากาศองค์กรเพื่อการวิจัยเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้แบบสอบถาม The Litwin and Stringer's IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร 9 มิติ ของผู้นำศาสนา 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในแคนาดา แล้วนำไปจุดเป็นเส้นภาพเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติบรรยากาศองค์กรทั้ง 9 มิติ พบว่า

1. บรรยากาศองค์กรในมิติโครงสร้างองค์กร มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก
2. บรรยากาศองค์กรในมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นลบ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 103) ในการทดลองให้นักศึกษา จำนวน 45 คน เข้าไปทำงานในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับเรดาร์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งสองคน พบว่า บรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศแบบเป็นมิตร (Democratic – Friendly Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานของพนักงานสูงสุด

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 149 – 149) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของหญิงที่ทำงานให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์กรเพื่อสาธารณะประโยชน์ จำนวน 19 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร Improved Organizational Climate Questionnaire (IOCQ) ของ Litwin และ Stringer พบว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้ มีดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก และมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับในองค์กร
2. มิติความรับผิดชอบและมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
3. มิติการสนับสนุนและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ
4. มิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นพบว่า บรรยากาศในการทำงานตามการรับรู้ของหญิงบริการเหล่านี้ เป็นบรรยากาศที่เยือกเย็นและไม่เป็นมิตร เพราะไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนากลุ่มทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน

คัชสกา และเคิร์ก (Kaczka; & Kirk. 1968: 270) พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าแม้ว่าจะ

ไม่ใช่ทุกกรณีเสมอไป อย่างไรก็ตามบริบทบรรยากาศที่เน้นความสำคัญ ผู้ปฏิบัตินั้นจะก่อให้เกิดความพอใจที่มากกว่าทั้งในแง่ของสังคมและจิตวิทยา



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรองไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 28)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	Z	แทน	ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ที่มีค่าเท่ากับ 95% โดยที่ $\alpha = .05$ หรือ $1 - \alpha/2 = .975$ จะทำให้ $Z = 0.975 = 1.96$
	E	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน = .05

โดยแทนค่าดังนี้

$$n = \frac{1.96^2}{4(.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยได้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามอีก 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยวิธีการคัดเลือกเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต จากเขตทั้งหมด 50 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตบางรัก เขตพญาไท เขตบางแค เขตตลิ่งชัน โดยจะแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

2. การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง

3. การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน ตามแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จนครบจำนวนตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบรรยายทัศนคติจำนวน 35 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการรับรู้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง

ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนบรรยาการองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของลักษณะ
4.21 – 5.00	มีลักษณะบรรยาการองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีลักษณะบรรยาการองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีลักษณะบรรยาการองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีลักษณะบรรยาการองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีลักษณะบรรยาการองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย

ระดับ 1

หมายถึง

น้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนประสิทธิผลขององค์กร

คะแนนเฉลี่ย

ระดับของลักษณะ

4.21 – 5.00

มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20

มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40

มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60

มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80

มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้อธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ได้นำมาศึกษาเป็นตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) มีจำนวน 6 ข้อ มีระดับการวัดข้อมูล ดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

2.1 18-27 ปี

- 2.2 28-37 ปี
- 2.3 38-47 ปี
- 2.4 เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
 - 3.1 ปวช./ปวส. หรือต่ำกว่า
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
 - 4.1 ผู้บังคับบัญชา
 - 4.2 ผู้ปฏิบัติการ
 - 4.3 อื่นๆ
5. ประเภทของบริษัท ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
 - 5.1 บริษัทที่ไม่มีโรงงาน
 - 5.2 บริษัทที่มีโรงงาน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
 - 6.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 6.2 1-2 ปี
 - 6.3 3-4 ปี
 - 6.4 เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา) ดังนี้

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

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของชุดคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.975 จำแนกรายด้าน ดังนี้

บรรยากาศองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.975
ด้านโครงสร้าง	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.945
ด้านมาตรฐานงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.918
ด้านความรับผิดชอบ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.775
ด้านการยอมรับการให้รางวัล	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.892
ด้านการสนับสนุน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.866
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.838
ด้านภาวะผู้นำ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.935
ประสิทธิผลขององค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.876
การเจริญเติบโตขององค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.807

การสร้างสรคัณวัตรกรรม

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.816

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) และการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1. ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการ

ให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตขององค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 บรรยายการองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตขององค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยายการองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.3. สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยายการองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.4. สมมติฐานข้อที่ 4 บรรยายการองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.5. สมมติฐานข้อที่ 5 บรรยายการองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.6. สมมติฐานข้อที่ 6 บรรยายการองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.7. สมมติฐานข้อที่ 7 บรรยายการองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.8. สมมติฐานข้อที่ 8 บรรยายการองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.9. สมมติฐานข้อที่ 9 บรรยายการคาดการณ์ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2548: 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right]$$

เมื่อ	(P)	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 และ 2 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของชุดคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35)

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

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 313)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom):

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 2}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom):

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ

t แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

—

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1

—

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2

s_1^2

แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1

s_2^2

แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2

n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

5.3.2. สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่	X	=	ตัวแปรตาม
	Y	=	ตัวแปรต้น
	β_0	=	ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

สรุปการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท โดยใช้ Independent t-test

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท โดยใช้ Independent t-test

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 4 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 5 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 6 บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 7 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 8 บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

สมมติฐานข้อที่ 9 บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร” ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
Adjusted R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอย
	พหุคูณ
Y ₁	แทน ประสิทธิภาพขององค์การด้านการเจริญเติบโตขององค์กร
Y ₂	แทน ประสิทธิภาพขององค์การด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
X ₁	แทน บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
X ₂	แทน บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงาน
X ₃	แทน บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
X ₄	แทน บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับการให้รางวัล
X ₅	แทน บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน
X ₆	แทน บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์กร
X ₇	แทน บรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบ
	สมมติฐาน
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายภาคองค์กร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์กร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยายภาคองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยายภาคองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 บรรยายภาคองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 5 บรรยายภาคองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 บรรยายภาคองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 7 บรรยายภาคองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 8 บรรยายภาคองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 9 บรรยายภาคองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายกาตองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายกาตองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านภาวะผู้นำ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.82	มาก	3.79	0.78	มาก	3.66	0.85	มาก
2. องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.78	0.86	มาก	3.94	0.82	มาก	3.62	0.88	มาก
3. องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ อย่างชัดเจน	3.82	0.86	มาก	3.96	0.86	มาก	3.68	0.84	มาก
4. องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน	3.79	0.86	มาก	3.91	0.84	มาก	3.67	0.86	มาก
5. องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย	3.66	0.90	มาก	3.74	0.93	มาก	3.58	0.85	มาก
บรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม	3.75	0.73	มาก	3.86	0.73	มาก	3.64	0.71	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ใ้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.79, 3.78, 3.72 และ 3.66 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ใ้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.94, 3.91, 3.79 และ 3.74 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ใ้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.67, 3.66, 3.62 และ 3.58 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน

ด้านมาตรฐานงาน	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
6. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.83	0.86	มาก	3.96	0.86	3.21	3.71	0.84	มาก
7. องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานใน การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	3.74	0.83	มาก	3.89	0.84	มาก	3.60	0.80	มาก
8. องค์กรมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	3.78	0.92	มาก	3.99	0.92	มาก	3.58	0.88	มาก
9. องค์กรมีการนำผลการประเมิน มาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องใน การปฏิบัติงาน	3.64	0.92	มาก	3.77	0.98	มาก	3.51	0.84	มาก
10. องค์กรมีการปรับปรุงระบบการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.65	0.85	มาก	3.79	0.84	มาก	3.51	0.83	มาก
บรรยากาศองค์กรด้าน มาตรฐานงานโดยรวม	3.73	0.73	มาก	3.88	0.74	มาก	3.58	0.68	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.78, 3.74, 3.65 และ 3.64 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.96, 3.89, 3.79 และ 3.77 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.60, 3.58, 3.51 และ 3.51 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
11. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.68	0.77	มาก	3.85	0.74	3.21	3.52	0.76	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
12. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	3.71	0.71	มาก	3.84	0.69	มาก	3.59	0.71	มาก
13. บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ	3.77	0.79	มาก	3.90	0.73	มาก	3.64	0.83	มาก
14. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน	3.58	0.86	มาก	3.68	0.83	มาก	3.49	0.87	มาก
15. องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ	3.80	0.83	มาก	3.99	0.83	มาก	3.62	0.79	มาก
บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม	3.71	0.62	มาก	3.85	0.60	มาก	3.57	0.60	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.77, 3.71, 3.68 และ 3.58 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.90, 3.85, 3.84 และ 3.68 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ เสมอ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.62, 3.59, 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล

ด้านการยอมรับการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
16. องค์กรมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	3.43	0.96	มาก	3.53	0.99	มาก	3.32	0.93	ปาน กลาง
17. องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทน เพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงาน ล่วงเวลา	3.47	0.98	มาก	3.55	1.00	มาก	3.38	0.95	ปาน กลาง
18. องค์กรมีการพิจารณา ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ	3.52	0.91	มาก	3.61	0.90	มาก	3.44	0.92	มาก
19. องค์กรมีการยกย่องและให้ รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี	3.58	0.99	มาก	3.81	0.90	มาก	3.36	1.03	ปาน กลาง
20. องค์กรมีการสร้างขวัญและ กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร	3.46	1.02	มาก	3.59	1.00	มาก	3.33	1.02	ปาน กลาง
บรรยากาศองค์กรด้านการ ยอมรับการให้รางวัลโดยรวม	3.67	0.73	มาก	3.62	0.78	มาก	3.37	0.73	ปาน กลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

คือ องค์การมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.52, 3.47, 3.46 และ 3.43 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์การมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร องค์การมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์การมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.61, 3.59, 3.55 และ 3.53 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก คือ องค์การมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา องค์การมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี องค์การมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร องค์การมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.36, 3.33 และ 3.32 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
21. องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.72	0.75	มาก	3.76	0.75	.21	3.69	0.75	มาก
22. องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ	3.62	0.92	มาก	3.67	0.92	มาก	3.56	0.92	มาก
23. องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.67	0.95	มาก	3.75	0.88	มาก	3.60	1.00	มาก
24. บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.75	0.88	มาก	3.95	0.83	มาก	3.56	0.90	มาก
25. องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.60	0.83	มาก	3.72	0.82	มาก	3.49	0.82	มาก
บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม	3.67	0.73	มาก	3.77	0.72	มาก	3.58	0.73	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กร

ให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.72, 3.67, 3.62 และ 3.60 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.76, 3.75, 3.72 และ 3.67 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.60, 3.56, 3.56 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
26. บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.71	0.82	มาก	3.80	0.76	3.21	3.63	0.86	มาก
27. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้คือ ครอบครัวของท่าน	3.63	0.89	มาก	3.75	0.88	มาก	3.51	0.89	มาก
28. บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง	3.48	0.88	มาก	3.61	0.84	มาก	3.36	0.89	ปานกลาง
29. บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.72	0.85	มาก	3.85	0.71	มาก	3.60	0.95	มาก
30. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ	3.36	1.09	มาก	3.48	1.10	มาก	3.23	1.06	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.58	0.75	มาก	3.70	0.70	มาก	3.46	0.78	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าคุณค่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้คือ ครอบครัวของท่าน บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่ได้คะแนนน้อย

ที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.71, 3.63, 3.48 และ 3.36 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.80, 3.75, 3.61 และ 3.48 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และองค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.60 และ 3.51 ตามลำดับ ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
31. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร	3.70	0.79	มาก	3.76	0.82	3.21	3.64	0.76	มาก
32. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น	3.73	0.87	มาก	3.76	0.90	มาก	3.70	0.84	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้	3.70	0.81	มาก	3.76	0.85	มาก	3.65	0.76	มาก
34. ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.64	0.85	มาก	3.67	0.89	มาก	3.61	0.82	มาก
35. ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้	3.67	0.89	มาก	3.73	0.91	มาก	3.62	0.87	มาก
บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม	3.69	0.74	มาก	3.74	0.78	มาก	3.64	0.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.70, 3.70, 3.67 และ 3.64 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ 3.67 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.65, 3.64, 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์กรของพนักงานบริษัทบริษัทเอกชน ซึ่งประกอบด้วย การเจริญเติบโตขององค์กร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 10-11

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเจริญเติบโตขององค์กร

การเจริญเติบโตขององค์กร	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี	3.77	0.82	มาก	3.80	0.85	มาก	3.74	0.79	มาก
2. องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี	3.70	0.82	มาก	3.75	0.86	มาก	3.65	0.78	มาก
3. องค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น	3.73	0.82	มาก	3.80	0.93	มาก	3.66	0.83	มาก
การเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม	3.73	0.76	มาก	3.78	0.81	มาก	3.68	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.73, และ 3.70 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี และองค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80 รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.66, และ 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน		
	แปล			แปล			แปล		
	$\bar{x}$	S.D.	ผล	$\bar{x}$	S.D.	ผล	$\bar{x}$	S.D.	ผล
4. องค์กรมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนากระบวนการจัดการใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ	3.61	0.87	มาก	3.79	0.90	มาก	3.60	0.83	มาก
5. องค์กรมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการ อยู่เสมอ	3.75	0.89	มาก	3.81	0.92	มาก	3.69	0.86	มาก
6. องค์กรมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ	3.67	0.92	มาก	3.75	0.95	มาก	3.60	0.89	มาก
การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวม	3.70	0.83	มาก	3.78	0.87	มาก	3.63	0.78	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่

เสมอ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.67, และ 3.61 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.79, และ 3.75 ตามลำดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการกระบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ องค์การมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.60, และ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทขององค์กร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และร้อยละ ได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	165	41.3
หญิง	235	58.8
รวม	400	100.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-27 ปี	151	37.8
28-37 ปี	165	41.3
38-47 ปี	67	16.8
เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี	17	4.3
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปวส. / ปวช. หรือต่ำกว่า	106	26.5
ปริญญาตรี	261	65.3
สูงกว่าปริญญาตรี	33	8.3
รวม	400	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บังคับบัญชา	43	10.8
ผู้ปฏิบัติการ	335	83.8
อื่นๆ	22	5.5
รวม	400	100.00
5. ประเภทบริษัท		
บริษัทที่ไม่มีโรงงาน	200	50.0
บริษัทที่มีโรงงาน	200	50.0
รวม	400	100.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	42	10.5
1-2 ปี	140	35.0
3-4 ปี	99	24.8
เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี	119	29.8
รวม	400	100.00

จากตาราง 12 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. **เพศ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 165 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.3

2. **อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 28-37 ปี จำนวน 165 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา มีอายุ 18-27 ปี จำนวน 151 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีอายุ 38-47 ปี จำนวน 67 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 16.8 มีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี จำนวน 17 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

3. **ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 261 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา มีการศึกษาในระดับ ปวส. /ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 106 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

4. **ตำแหน่งงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติการ จำนวน 335 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 43 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีตำแหน่งงานอื่นๆ โปรดระบุ จำนวน 22 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

5. **ประเภทขององค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นบริษัทที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นบริษัทที่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50.0

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 140 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี จำนวน 119 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 99 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 42 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13-19

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานความแปรปรวน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานเท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

1.1 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของพนักงานบริษัทเอกชน
ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance							t-test for Equality of Means	
										Sig(2- tailed)
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t				
บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง	ไม่มีโรงงาน	.088	.766	.223	.072	3.104 [*]				.002
	มีโรงงาน			.223	.072					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.766 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for		t-test for Equality of Means				
		Quality of						
		Variance						
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2- tailed)	
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานงาน	ไม่มีโรงงาน	3.061	.081	.299	.072	4.190 [*]	.000	
	มีโรงงาน			.299	.072			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงาน มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ
บริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance							t-test for Equality of Means	
										Sig(2- tailed)
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t				
บรรยากาศองค์กร ด้านความ รับผิดชอบต่อ	ไม่มีโรงงาน	1.082	.299	.280	.060	4.649 [*]				.000
	มีโรงงาน			.280	.060					
	Equal variances assumed									
	Equal variances not assumed									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4 บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลแตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลของพนักงาน
บริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา		ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance t-test for Equality of Means							
			F		Sig		$\bar{X}$ S.D		t	Sig(2- tailed)
บรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับการ ให้รางวัล	Equal variances assumed	ไม่มีโรงงาน	.381	.537	.251	.080	4.649 [*]	.002		
	Equal variances not assumed	มีโรงงาน			.251	.080				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.537 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนของพนักงานบริษัทเอกชน
ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance							t-test for Equality of Means	
								Sig(2- tailed)		
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t				
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ไม่มีโรงงาน	.005	.943	.191	.073	2.622 [*]		.009		
	มีโรงงาน			.191	.073					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.943 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.6 บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา		ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for		t-test for Equality of Means				
			Quality of Variance						
			F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2- tailed)	
บรรยากาศองค์กร ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	Equal variances	ไม่มีโรงงาน	1.487	.223	.233	.074	3.147*	.002	
	assumed								
	Equal variances	มีโรงงาน			.233	.074			
	not assumed								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.7 บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน
ตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา		ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance t-test for Equality of Means							
			F		Sig		$\bar{X}$ S.D		t	Sig(2- tailed)
บรรยากาศองค์กร	Equal variances assumed	ไม่มีโรงงาน	3.442		.064		.095	.074	1.280	.201
		มีโรงงาน					.095	.074		
ด้านภาวะผู้นำ	Equal variances not assumed									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20-21

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานความแปรปรวน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานเท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

2.1 ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตแตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตของพนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance		t-test for Equality of Means			
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2- tailed)
การเจริญเติบโตของ องค์กร	ไม่มีโรงงาน	Equal variances	7.442	.007	.102	.076	
	มีโรงงาน	Equal variances			.102	.076	1.345
		not assumed					.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า

ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.179 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพของด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance		t-test for Equality of Means				
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2-tailed)	
การสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ไม่มีโรงงาน	Equal variances assumed	3.428	.065	.153	.083	1.850	.065
	มีโรงงาน	Equal variances not assumed			.153	.083		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพ

ขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3-8

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เลือกใช้วิเคราะห์ Multiple Regression แบบ step-wise ซึ่งการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig น้อยกว่า 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 5 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 7 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 8 บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 9 บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์บรรยากาสองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตของ
องค์กรของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.147	.190	-	6.030	.000
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.078	.074	-.075	-1.062	.289
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.155	.073	.149	2.132 [*]	.034
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.077	.085	.063	.907	.365
ด้านการยอมรับการให้ รางวัล (X_4)	.231	.066	.245	3.502 [*]	.001
ด้านการสนับสนุน (X_5)	.021	.070	.021	.307	.759
ด้านความผูกพันต่อ องค์กร (X_6)	.046	.079	.046	.585	.559
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.262	.072	.253	3.646 [*]	.000
F = 36.897				Adjusted R ² = .386	
Sig = .000				SE = .593	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X_2) ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4) และด้านภาวะผู้นำ (X_7) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 38.6

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ องค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = 1.147 + .155 X_2 + .231 X_4 + .262 X_7$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .155 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับ การให้รางวัล (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .231 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ (X_7) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้าน การเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .262 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของ องค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .253, .245 และ .149 ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์บรรยากาสองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตของ
องค์กรของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.010	.314	-	3.219	.002
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.119	.112	-.107	-1.067	.287
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.186	.109	.171	1.702	.090
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.075	.130	.055	.573	.567
ด้านการยอมรับการให้ รางวัล (X_4)	.271	.096	.262	2.821*	.005
ด้านการสนับสนุน (X_5)	.088	.110	.079	.805	.422
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	.036	.136	.031	.264	.792
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.208	.108	.201	1.923	.056
F = 16.689				Adjusted R ² = .356	
Sig = .000				SE = .650	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 35.6

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = 1.010 + .197 X_4$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อ บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .197 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร คือ บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .262

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตของ
องค์กรของบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.149	.249	-	4.618	.000
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.019	.099	-.020	-.195	.846
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.108	.101	.106	1.075	.284
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.144	.116	.125	1.242	.216
ด้านการยอมรับการให้ รางวัล (X_4)	.197	.092	.228	2.144*	.033
ด้านการสนับสนุน (X_5)	-.061	.096	-.064	-.639	.523
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	.034	.097	.038	.352	.725
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.313	.100	.314	3.121*	.002
				F = 20.477	Adjusted R ² = .407
				Sig = .000	SE = .537

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4) และด้านภาวะผู้นำ (X_7) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 40.7

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = 1.149 + .197 X_4 + .034 X_7$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .197 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ (X_7) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น .034 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .314 และ .228 ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์บรรยากาองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.450	.191	-	2.356	.019
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.195	.074	-.170	-2.635*	.009
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.445	.073	.390	6.098*	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.081	.085	.060	.958	.339
ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X_4)	.125	.066	.121	1.896	.059
ด้านการสนับสนุน (X_5)	.159	.070	.141	2.268*	.024
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	-.026	.079	-.023	-.328	.743
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.297	.072	.265	4.114*	.000
				F = 55.267	Adjusted R ² = .488
				Sig = .000	SE = .595

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง (X_1) ด้านมาตรฐานงาน (X_2) ด้านการสนับสนุน (X_5) และด้านภาวะผู้นำ (X_7) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Y_2) ได้ร้อยละ 48.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .450 - .195 X_1 + .445 X_2 + .159 X_5 + .297 X_7$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมลดลง .195 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .445 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .159 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ (X_7) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .297 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .390, .265, -.170 และ .141 ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์บรรยากาสองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ของวิสาหกิจที่ไม่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.238	.296	-	.802	.424
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.181	.105	-.151	-1.716	.088
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.508	.103	.433	4.907*	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.037	.123	.025	.298	.766
ด้านการยอมรับการให้ รางวัล (X_4)	.016	.091	.014	.176	.860
ด้านการสนับสนุน (X_5)	.196	.104	.163	1.891	.060
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	.130	.129	.104	1.008	.315
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.229	.102	.206	2.239*	.026
				F = 29.674	Adjusted R ² = .502
				Sig = .000	SE = .615

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X_2) และด้านภาวะผู้นำ (X_7) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Y_2) ได้ร้อยละ 50.2

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .238 + .508 X_2 + .229 X_7$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .508 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ (X_7) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิผลด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .229 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .433 และ .206 ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์บรรยากาสองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ของบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.589	.266	-	2.215	.028
ด้านโครงสร้าง (X_1)	-.188	.106	-.169	-1.770	.078
ด้านมาตรฐานงาน (X_2)	.362	.108	.315	3.358*	.001
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.176	.124	.136	1.420	.157
ด้านการยอมรับการให้ รางวัล (X_4)	.287	.098	.296	2.930*	.004
ด้านการสนับสนุน (X_5)	.034	.103	.031	.328	.743
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_6)	-.180	.103	-.179	-1.735	.084
ด้านภาวะผู้นำ (X_7)	.366	.107	.327	3.422*	.001
				F = 25.705	Adjusted R ² = .465
				Sig = .000	SE = .574

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X₂) ด้านการยอมรับการให้รางวัล (X₄) และด้านภาวะผู้นำ (X₇) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Y₂) ได้ร้อยละ 57.4

ค่า Unstandardized (B) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ องค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .589 + .362 X_2 + .287 X_4 + .366 X_7$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน (X₂) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิภาพด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .362 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้าน การยอมรับการให้รางวัล (X₄) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กรจะมีประสิทธิภาพด้านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .284 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ (X₇) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์กร จะมีประสิทธิภาพด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น .366 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพของ องค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์กรด้านภาวะ ผู้นำ บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .327, .315, และ .296 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

หมายเหตุ : / หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

× หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	ประเภทของบริษัท
1. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง	/
2. บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน	/
3. บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ	/
4. บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล	/
5. บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน	/
6. บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร	/
7. บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ	×
8. ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต	×
9. ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	×

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3-9

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	ประสิทธิผลขององค์กร					
	บริษัทโดยรวม		บริษัทที่ไม่มีโรงงาน		บริษัทที่มีโรงงาน	
	การเจริญเติบโตขององค์กร	การสร้างสรรคนวัตกรรม	การเจริญเติบโตขององค์กร	การสร้างสรรคนวัตกรรม	การเจริญเติบโตขององค์กร	การสร้างสรรคนวัตกรรม
1. บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง	×	/	×	×	×	×
2. บรรยากาศขององค์กรด้านมาตรฐานงาน	/	/	×	/	×	/
3. บรรยากาศขององค์กรด้านความรับผิดชอบ	×	×	×	×	×	×
4. บรรยากาศขององค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล	/	×	/	×	/	/
5. บรรยากาศขององค์กรด้านการสนับสนุน	×	/	×	×	×	×
6. บรรยากาศขององค์กรด้านความความผูกพันต่อองค์กร	×	×	×	×	×	×
7. บรรยากาศขององค์กรด้านภาวะผู้นำ	/	/	×	/	/	/

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรองไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยวิธีการคัดเลือกเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต จากเขตทั้งหมด

50 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตบางรัก เขตปทุมไท เขตบางแค เขตตลิ่งชัน โดยจะแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

2. การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง

3. การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน ตามแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จนครบจำนวนตัวอย่าง

สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
2. ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
3. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
4. บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
5. บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
6. บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
7. บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
8. บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร
9. บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale จำนวน 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านภาวะผู้นำ โดยแต่ละส่วนมีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพขององค์การ เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale จำนวน 6 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การเจริญเติบโตขององค์กร และการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยแต่ละส่วนมีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1. ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.2. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 บรรยายการองค์กร และส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กร

1.4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 บรรยายการองค์กร และส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กร

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยายการองค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.3. สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยายการองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.4. สมมติฐานข้อที่ 4 บรรยายการองค์กรด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.5. สมมติฐานข้อที่ 5 บรรยายการองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.6. สมมติฐานข้อที่ 6 บรรยายการองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.7. สมมติฐานข้อที่ 7 บรรยายการองค์กรด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.8. สมมติฐานข้อที่ 8 บรรยายการองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.9. สมมติฐานข้อที่ 9 บรรยายการองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง บรรยายกาตองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ใน กรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายกาตองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร

1.1 บรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้าง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้งุคคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้งุคบุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยายกาตองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้งุคบุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน องค์กรมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย

1.2 บรรยายกาตองค์กรด้านมาตรฐานงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยายกาตองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ

มีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงาน

ให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ เสมอ องค์กรเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะ

1.4 บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่างค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับ

มาก คือ องค์กรมีการพิจารณา ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาขององค์กรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร องค์กรมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.5 บรรยายภาพองค์กรด้านการสนับสนุน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ องค์กรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.6 บรรยายภาพองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะ

ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และองค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.60 และ 3.51 ตามลำดับ ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรในองค์กรตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

1.7 บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.1 การเจริญเติบโตขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี และองค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการเจริญเติบโตขององค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น องค์กรมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี

2.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการ

ผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ

สำหรับบริษัทที่ไม่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ

สำหรับบริษัทที่มีโรงงาน พนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ องค์การมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ องค์การมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อยู่เสมอ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง

3.1 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 ตัวอย่าง และเป็นเพศชาย จำนวน 165 ตัวอย่าง

3.2 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28-37 ปี จำนวน 165 ตัวอย่าง รองลงมา มีอายุ 18-27 ปี จำนวน 151 ตัวอย่าง มีอายุ 38-47 ปี จำนวน 67 ตัวอย่าง มีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี จำนวน 17 ตัวอย่าง

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 261 ตัวอย่าง รองลงมา มีการศึกษาในระดับ ปวส. /ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 106 ตัวอย่าง มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 ตัวอย่าง

3.4 ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติการ จำนวน 335 ตัวอย่าง รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 43 ตัวอย่าง มีตำแหน่งงานอื่นๆ โปรดระบุ จำนวน 22 ตัวอย่าง

3.5 ประเภทขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน ในจำนวนที่เท่าๆกัน คือ ประเภทละ 200 ตัวอย่าง

3.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 140 ตัวอย่าง รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เท่ากับหรือมากกว่า 5

ปี จำนวน 119 ตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 99 ตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 42 ตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยากาขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาขององค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาขององค์กรด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต และด้านการสร้างสรรคนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3-9 จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

บริษัทโดยรวม

บรรยากาขององค์กรด้านมาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยากาขององค์กรด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยากาขององค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยากาขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่ไม่มีโรงงาน

บรรยาการสองครั้งด้านการยอมรับการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยาการองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการ
สนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร
ด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยาการองค์กรด้านมาตรฐานงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
องค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง
ไว้

บรรยาการสองศักราชด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่มีโรงงาน

บรรยาการขององค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยาการองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการเจริญเติบโต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยาการสองศักรด้านมาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์กรด้านต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นความรู้สึก ความเข้าใจและการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ, 2536: 298; อ้างอิงจาก Forehand ; & Gilmer. N.d.) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะขององค์กรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ บราวน์ และไมเวิร์ก (Brown ; & Moverg. 1980: 667) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรและคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้อง 1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร 2. ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง 3. เป็นคุณลักษณะที่คงทน 4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

2. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่องค์กรมีลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่ดีนั้น มีโครงสร้างของงานที่เป็นระเบียบ มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสมงานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ๆที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล, 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968:46-65) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงาน ต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมา ว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โครงสร้างองค์กรจึงเป็นลักษณะบรรยากาศองค์กรลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฟาร์ตน์ เสกนาโชค (2548: 163) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานใน

สายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยบรรยาภาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยาภาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยาภาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยาภาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยาภาศองค์กรในด้านมาตรฐานงาน และบรรยาภาศองค์กรในด้านความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยาภาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบ และบรรยาภาศองค์กรในด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางตรงข้าม

3. บรรยาภาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน พบว่าบรรยาภาศองค์กรด้านมาตรฐานงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กรและด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ นั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและสนใจที่จะสร้างความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังเป็นกลไกส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดจากการประเมิน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 14-18) กล่าวไว้ว่า บรรยาภาศที่เน้นมาตรฐานการทำงานสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548: 165) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาภาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยาภาศองค์กรด้านมาตรฐานงานองค์กรของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยบรรยาภาศองค์กรด้านมาตรฐานงานโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยาภาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยาภาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยาภาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยาภาศองค์กรในด้านมาตรฐานงาน และบรรยาภาศองค์กรในด้านความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยาภาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบ และ

บรรยากาศองค์กรในด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางตรงข้าม

4. บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กรและด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้นั้นเป็นการสร้างความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรในการที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 14-18) กล่าวไว้ว่าการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเยี่ยม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จสูงดังที่ มาสโลว์ (Maslow. 1954: 80-91) กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด ละพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฟาร์ตน์ เสกนัาไชค (2548: 164) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือนเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงองค์กรมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร

5. บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่พนักงานในการปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของพนักงาน และจากผู้ร่วมงานเองมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้ และความสามารถที่ได้มาใช้ในการคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์แก่องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์และพอร์ทเทอร์ (Sreers; & Porter. 1979: 372-373) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศที่ดีที่สุด คือบรรยากาศเน้นความสำคัญของเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันมีส่วนร่วมในกิจกรรม จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer;

อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2538) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศด้านการสนับสนุนจะช่วยลดความกังวลที่มีต่องานลงได้และยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานเป็นการกระตุ้นพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548: 165) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานในสายงานบัญชีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนโดยรวม อยู่ในระดับดี ดังนั้นระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากร จึงมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคลากร ในด้านการรับรู้ที่ดี และต่อผู้บริหารในอันที่จะปรับเปลี่ยนบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนที่ดีนั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังชี้ให้เห็นถึงความสุขภาพจิตที่เข้มแข็งในอันที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศองค์กรในด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศองค์กรในด้านความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์กรในด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางตรงข้าม

6. บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการเจริญเติบโตและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดจริงใจ สามารถจูงใจและกระตุ้นให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดการพัฒนาตนเอง และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (2003: Online) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้นำที่สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการรับรู้ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจกระตือรือร้น อยากรมาทำงาน และสร้างความภักดีต่อองค์กร ผู้นำประเภทนี้จึงมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชลี โพธิ์วรกร (2549) ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและ

ประสิทธิผลขององค์กร พบว่าพฤติกรรมผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร

7. บริษัทโดยรวม บริษัทที่ไม่มีโรงงาน และบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ส่งผลให้แต่ละองค์กรมีบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฮแมน และคนอื่นๆ (Haiman; & others. 1978: 417) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือบรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น เขาเชื่อว่าบรรยากาศขององค์กรสร้างขึ้น โดยผู้จัดการและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้องค์กรปรับความพึงพอใจ ความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ในกรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรรวมในแต่ละด้านมีลักษณะในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะและเสนอข้อควรควรปรับปรุงในด้านต่างๆ ดังนี้

1. องค์กรควรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นการป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน และพนักงานได้รับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน อันจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

2. องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เหมาะสม และให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้โดยทั่วกัน มีการยอมรับเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและมีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย และบุคลากรในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติและมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

3. องค์กรควรมีการชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร โดยควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้

รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศ และอายุงานแต่ควรพิจารณาจากประสิทธิผลการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรต่อไป เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

4. องค์กรควรมีการการสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพ (Career path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนขั้นหากพนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานด้านนี้ได้มากขึ้นด้วย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

5. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจโดยการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ให้ความช่วยเหลือพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ว่าการทำงานการองค์กรนี้เป็นเรื่องที่ดีและมีความสุข เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ทำการศึกษา เนื่องจากพบว่ายังมีตัวแปรอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาอย่างเจาะลึกในบรรยากาศองค์กรแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียด เพื่อจะได้นำผลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศองค์กรกับด้านอื่นๆเพิ่มเติม นอกเหนือจากประสิทธิผลขององค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร

4. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม นอกเหนือจากบริษัทเอกชน เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่าง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). **วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท True**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). **การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). **การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ เสกนาโชค. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. (2548). **การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงาน บริษัทอาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์เคมีคัลโปรดักส์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาดบริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์**

สยาม พลาซ่า. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. (2541) **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัด กรมบัญชีสหกรณ์.** ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). **จิตวิทยาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นุชรี โพธิ์วารกร (2549). **พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประจักษ์ จงอัศญาณกุล. (2546). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ ชุ่มจันทร์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มนิดา คงเดชอุดมกุล. (2544). **บรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มัชวาฬ สุวรรณเรือง. (2536). **ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้ง ของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ พบ.ด, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รัตนชัย เตียวิเศษ. (2554). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา สัจพันธุ์. (2545). **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณุช ทองไพบูลย์. (2543). **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี มหารักษ์กะ. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์การ ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ชีวฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออกจำกัด.
- สิวลี ศิริไธ. (2545-2546, ธันวาคม-มีนาคม). **หน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร**. วารสารดำรงราชานุภาพ. 3(7): 26-29.
- สุนทรี ตริอำนาจ. (2541). **บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัศวินทร์ พาฬเสวต. (2547). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Altman, Rob. (2000, Jul/Aug). Forecasting Your Organizational Climate. **Journal of Applied Psychology**. 65: 62-65.
- Altman, Rob. (2000). **Understanding Organizational Climate**. Retrieved November 16, 2005, from <http://www.hftp.org/members/bottomline/Organization.htm>
- Argyris, C. A Few Words in Advance, pp. 3-7. In A.J. Marrow(ed). **The Failure of Success**. New York: AMACOM, 1972.
- Arnold, H.J.; & Feldman, D.c. (1986). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Ayers, David F. (2002). Developing climates for renewal in the community college: A case Study of dissipative self-organization. **Community College Journal of Research and Practice**. 26: 165-185.
- Bednar, Susan G. (2003, January/March). **Elements of Satisfying Organizational Climates In Child Welfare Agencies**. *Families in Society*. 84(1): 32-38. Retrieved January 8, 2006, From http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/results/results_single_fulltext.jhtml.
- Brown, S.P.; & Leigh, T.W. (1996, August). **A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance**. *Journal of Applied Psychology*. 81: 358-368.
- Brown, W; & D. Moberg. (1980). **Organization Theory and Management: A Macroapproach**. New York: McGraw-Hill Book.
- Cameron, Kim S. (2005). **Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-emergence Through Positive Organizational Scholarship**. In **Great Minds in Management: the Process of Theory Development**. Ken G. Smith and Michael A. Hitt. eds. New York: Oxford University Press. Pp. 304-330.
- Dessler, G. (1976). **Organization and Management : A Contingency Approach**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Douglas, D.D. (1979, June). **"An Assessment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Dan Adventist Recommendations for Change Based on the Perception of Leading Church Member,"** Dissertation Abstract International. 39 : 754 - A.
- DuBrin, Andrew J. (1991). **Foundation of Organizational Behavior. An Applied Perspective**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. Ohio: South-Western College.

- Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development**. Cambridge, MA: Winthrop.
- Etzioni, A. (1964). **Modern organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gibson; & Donnelly. (1973). **Organization Behavior, Structure, Processes**. Texas: Business Publications.
- Gibson, James L., Ivancevich, John, M., Donnelly, James H., Donnelly. (1979). **Organizations**. 8th Edition. USA. : Richard D. Irwing, Inc.
- Gibson, J.L., Iranewich, J.M.; & Ponnelly, J.H., Jr. (1991). **Organization : Structure, Proceses, Behavior**. 7th Edition. Homewood, Boston : Richard D. Irwing, Inc.
- Haimann, Theo, William G. Scott, and Partrick E. Cornor. **Management**. (5th ed). Boston: Houghton Mifflin Company, 1978.
- Hall, M. J. (2002). **Aligning the organization to increase performance results**. The Public Manager, 31(2), 7-10.
- Harmon, M. M.; & Mayer, R. T. (1986). **Organization theory for public administration**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Hay Group Research. (2005a). **Climate Improvement Accreditation**. Retrieved October 23, 2005, from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.
- Hay Group Research. (2005b). **Pulse Surveys- Leadership Style and Organizational Climate**. Retrieved November 15, 2005, from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.
- Kaczka, E.; & Kirk, R. (1968, June). "Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance." *Administrative Science Quarterly*. 38 : 252 – 271.
- Likert, R.; & J. Likert. (1976). **New Way and Managing Conflict**. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H.; & R. A. Stringer. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston: Harvard University Press.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**, 2d ed. New York : Harper & Row, Publisher, inc.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Newell, C.A. **Human Behavior in Educational Administration**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice- Hall. (1978)
- Ochitwa, Orest P. (2005). **A study of the Organizational Climate of High and Low Adopter Elementary Schools in Saskatchewan**. SSTA Research Centre. Retrieved November 15, 2005, from http://www.ssta.sk.ca/research/school_Improvement/rp27.htm#roc.
- Orpen, C. (1994, October). **Organization Level as a Moderator of the Relationship Between Perceived Political Climate and Employee Work Attitudes**. Psychological Report. 75: 759-770.
- Porter.; L.W., R.M. Steers.; R.T. Mowday.; P.V. Boulian. (1974). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician**. Journal of Applied Psychology. 59 (3) : 89- 121
- Porter, L. W., R. M. Steers R. T. Mowday; & P. V. Boulian. (1974). "Organizational Commitment, job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Techincian" Journal of Applied Psychology. 59 : 603 - 609.
- Robbins,  . P. (1987). **Organization theory: Structure, design and applications** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Training in Inter-personal Skills: Tipsm for managing People at Work**. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P.; & Coulter,Mary.(1999). **Management**. 6th ed. USA:Prentice-Hall.
- _____.(2003). **Management**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Schneider, Benjamin; & Wheeler, Jill K.; & Cox, Johnathan F. (1990). **A Passion for Service: Using Content Analysis to Explicate Service climate Themes**. Journal of Applied Psychology. 77:10-13.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Scott, W. R. (1977). **Effectiveness of organizational effectiveness studies**.In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), **New perspectives on organizational effectiveness** (pp. 63-95). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sheldon, Masy E.(1977).Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organizational, **Adminstrative Science Quarterly**. 16:143-150.

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

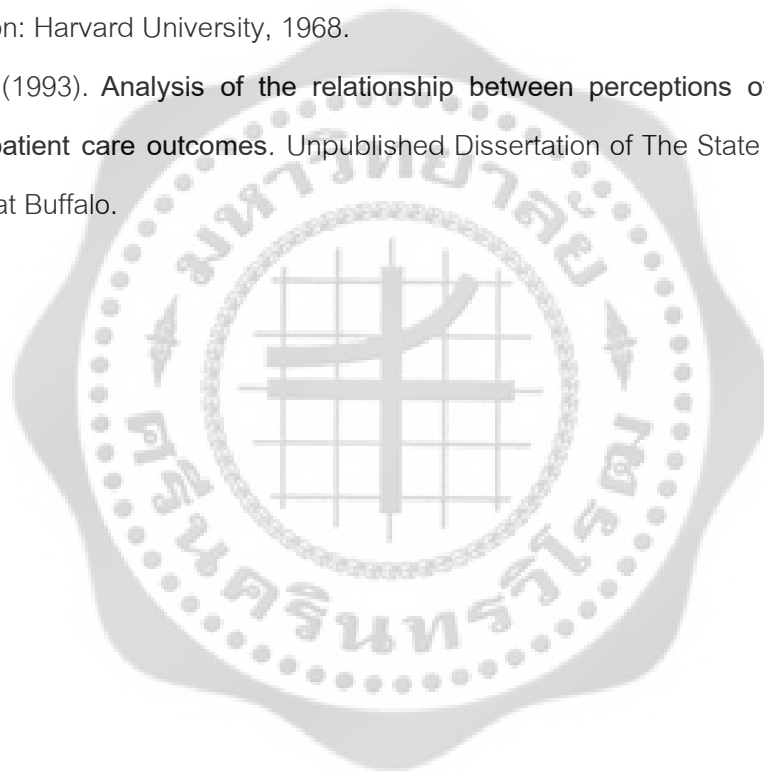
Steers, R. M. (1980). When is an organization effective?. **A process approach to understanding effectiveness**. Organizations Dynamics, 5, 50-63.

Steers, Richard. M.; & Porter, Lyman W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New york: McGraw-Hill.

Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational climate**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Taguri, Richard; & Litwin, George. **Organizational Climate; Explorations of a Concept**. Boston: Harvard University, 1968.

Wright, C.R. (1993). **Analysis of the relationship between perceptions of hospital Climate and patient care outcomes**. Unpublished Dissertation of The State University of New York at Buffalo.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วนและตรงตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
องค์กรของท่านมีบรรยากาศในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
ด้านโครงสร้าง					
1. องค์กรของท่านมีการแบ่งขอบข่ายและหน้าที่ของงานที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านมีการแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างชัดเจน					
4. องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบเข้าใจง่าย					
ด้านมาตรฐานงาน					
6. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
7. องค์กรของท่านมีการเพิ่มมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา					
8. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ					
9. องค์กรของท่านมีการนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน					
10. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ					
11. บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด					

บรรยายกาศอศ์กร	ระดับของลักษณะ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
12. บุคลากรในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้					
13. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอยู่เสมอ					
14. บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งขณะปฏิบัติงาน					
15. องค์กรของท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสิ่งที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ					
ด้านการยอมรับและให้รางวัล					
16. องค์กรของท่านมีการให้เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
17. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา					
18. องค์กรของท่านมีการพิจารณา ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ					
19. องค์กรของท่านมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี					
20. องค์กรของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร					
ด้านการสนับสนุน					
21. องค์กรของท่านให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
22. องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ					
23. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
24. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					

บรรยายกาสองค์กร	ระดับของลักษณะ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
25. องค์กรของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
26. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
27. องค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่องค์กรนี้ คือ ครอบครัวของท่าน					
28. บุคลากรในองค์กรของท่านตระหนักว่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง					
29. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
30. บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ					
ด้านภาวะผู้นำ					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร					
32. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้					
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บังคับบัญชาของท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ท่านเสมอ					

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
องค์กรของท่านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
การเจริญเติบโตขององค์กร					
1. องค์กรของท่านมียอดขายที่ดีขึ้นทุกปี					
2. องค์กรของท่านมีกำไรที่เพิ่มขึ้นทุกปี					
3. องค์กรของท่านมีการขยายสายการผลิต/บริการเพิ่มขึ้น					
การสร้างสรรคนวัตกรรม					
4. องค์กรของท่านมีการคิดค้นเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการจัดการใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ					
5. องค์กรของท่านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต/บริการอยู่เสมอ					
6. องค์กรของท่านมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 – 27 ปี

☐ 28 – 37 ปี

☐ 38 – 47 ปี

☐ เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปวส. /ปวช. หรือต่ำกว่า
- ☐ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- ☐ ผู้บังคับบัญชา
- ☐ ผู้ปฏิบัติการ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประเภทขององค์กร

- ☐ บริษัทที่ไม่มีโรงงาน
- ☐ บริษัทที่มีโรงงาน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (บริษัทปัจจุบันที่ทำงาน)

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 1-2 ปี
- ☐ 3-4 ปี
- ☐ เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

1. อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำภาควิชา

บริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. มนุญ ลีนะวงศ์

อาจารย์ประจำภาควิชา

บริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายจรรุวัฒน์ ต่ายเทศ
วันเดือนปีเกิด	16 มกราคม 2530
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	96/5 หมู่ 3 ตำบลบางขุนทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนทวีธาภิเศก
พ.ศ. 2551	พลศึกษา สาขาพลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ