

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
รจนา อิทธิเทพพนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
รจนา อธิทิเทพพนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
รจนา อธิทิเทพพนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

รจนา อิทธิเทพนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะ
ประชากรส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้าน
ความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับ
ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ตัวแปรตามได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่ม
ผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้
แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One Way Anova, สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation coefficient) และ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน
(Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้าน
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงใน
องค์การ
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้าน
โครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ
ด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORKING
BEHAVIORS OF EMPLOYEES OF PUBLIC COMPANIES IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
ROTJANA ITTITHEPPANA

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

May 2008

Rotjana Ittitheppana. (2008). *The relationships between organizational climate and Working behaviors of employees of public companies in Bangkok*: Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor: Dr.Panid Kulsiri.

The purpose of this research was to study the relationships between organizational climate and working behaviors of employees of public companies in Bangkok. The independent variables include demographic characteristics and organizational climate in six aspects: task structure, autonomy, reward, hospitality and supporting, conflict recognition and organizational change. The dependent variable is working behavior which includes three aspects: productivity, absenteeism and turnover.

Samples were 400 employees of public companies in Bangkok. Questionnaires were used for data collection. The analytical methods include percentage, mean, standard deviation. Hypotheses were tested by the method of Independent t-test, One Way Anova, Pearson Product Moment Correlation coefficient and Multiple Regression Analysis

Results of the hypotheses testing at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. The working behavior in terms of productivity has relationship with hospitality and supporting, conflict recognition and organizational change.
2. The working behavior in terms of absenteeism has relationship with hospitality and supporting, task structure, and organizational change.
3. The working behavior in terms of turnover has relationship with autonomy and reward.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของ รจนา อิทธิเทพพนา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเช่นนี้ ถ้ามิได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการดูแลแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ ความคิดเห็น คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาและความเมตตาที่มีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน และอาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล ที่กรุณาเสียสละเวลาเป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และสั่งสอนประสบการณ์ต่างๆ อันนำมา ซึ่งความรู้และความเข้าใจ รวมถึง เจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ประจำห้อง บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนรวมในความสำเร็จทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้ ให้เป็นไปได้อย่างดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA 8 สาขาการจัดการทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอมา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่มีให้เป็นอย่างยิ่ง ทำได้ดีที่สุด คุณงามความดี และคุณประโยชน์ใดๆ ก็ตามอันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ และ ผลพวงของความสำเร็จในการศึกษาในระดับปริญญาโท ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บุญคุณของบิดาและมารดา ผู้ให้สติปัญญา และ ชีวิต เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดเสมอมา จนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

รจนา อธิทิเทพพนา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	36
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย	95
ความสำคัญของการวิจัย	95
สมมติฐานในการวิจัย	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการวิจัย	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	127
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	129

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางกลุ่มตัวอย่างและห้วงสรรพสินค้าที่ทำการสำรวจ	38
2 จำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
3 ระดับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ	52
4 ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน	53
5 ระดับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ	54
6 ระดับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทน	55
7 ระดับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	56
8 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง	57
9 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	58
10 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ	59
11 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	59
12 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	60
13 ระดับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน	60
14 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง	61
15 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	62
16 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่ม ตัวอย่างตามอายุ	63
17 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	63
18 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามอายุ	64
19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงาน สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	64
20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	65
21 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามอายุ	66
22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงาน สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	66
23 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง ตามสถานภาพสมรส.....	68
25	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	68
26	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามสถานภาพสมรส.....	69
27	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	70
28	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามสถานภาพสมรส	70
29	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	71
30	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง ตามวุฒิการศึกษา.....	71
31	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	72
32	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามวุฒิการศึกษา.....	72
33	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	73
34	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามวุฒิการศึกษา.....	73
35	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาของ พนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน.....	74
36	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	75
37	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่าง ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	75
38	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต.....	76
39	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	77
40	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	77
41	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	79
43	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่ม ตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	79
44	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	80
45	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	81
46	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	83
47	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและ การให้การสนับสนุนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	84
48	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	86
49	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงใน องค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร...	87
50	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน.....	89
51	พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน	90
52	พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน.....	91
53	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	93
54	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	94
55	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ.....	94

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญ และมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์กร ทุกๆ องค์กรต้องการ “คน” ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการที่บุคคลจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับ จุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความ กระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประจักษ์ จงอัญญากุล. 2546: 1)

การให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน และเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจาก บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน องค์กรที่มี บรรยากาศขององค์กรที่ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและ กำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชาญชัย อาจินสมมาตร. 2539: 7)

บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบ ต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มี ผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มียุทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติ มี ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ส่งผลต่อความ รักที่ดีที่มีต่อองค์กร พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจของบุคคลที่จะอยู่กับ องค์กร หากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณา เปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศขององค์กร สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งการ ที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิด บรรยากาศที่ดีได้ (กรรณนิการ์ สายพิณ. 2547: 3)

การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ในระดับใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กร อันนำมาซึ่งการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ

ในการทำงานของพนักงาน พร้อมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดรูปแบบการดำเนินการกับกิจการในอนาคตของผู้วิจัยต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้กิจการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานกับกิจการในอนาคตต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานกับกิจการในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดพื้นที่ ที่จะเก็บข้อมูลจากการแบ่งเขตการปกครองของ กรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหาร และการปกครองของ กรุงเทพมหานคร (วันทนา ลิ้มกระยาส. 2549: 3) ประกอบด้วย

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

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับกลุ่มเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างเขตแต่ละเขตจาก 6 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 6 เขต ดังนี้ เขตบางรัก เขตลาดพร้าว เขตคันนายาว เขตห้วยขวาง เขตบางแค และเขตบางกอกน้อย

ขั้นตอนที่ 2 จาก 6 เขตที่ได้เลือกจะทำการเลือกสถานที่แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ที่มีผู้คนมากมายหลากหลายอาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต และห้างสรรพสินค้าที่เจาะจงเลือกจำนวน 6 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานที่ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและห้างสรรพสินค้าที่ทำการสำรวจ

กลุ่มเขตการปกครอง	เขตการสำรวจ	ห้างสรรพสินค้า	จำนวน (คน)
กลุ่มรัตนโกสินทร์	เขตบางรัก	ห้างโรบินสัน บางรัก	66
กลุ่มบูรพา	เขตลาดพร้าว	ห้างเซ็นทรัล สาขาลาดพร้าว	66
กลุ่มศรีนครินทร์	เขตคันนายาว	ห้างแฟชั่น ไอส์แลนด์	67
กลุ่มเจ้าพระยา	เขตห้วยขวาง	สยามจัสโก้ รัชดาภิเษก	67
กลุ่มกรุงธนใต้	เขตบางแค	ห้างเดอะมอลล์ บางแค	67
กลุ่มกรุงธนเหนือ	เขตบางกอกน้อย	ห้างเซ็นทรัล สาขาปิ่นเกล้า	67
รวม			400

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการขอความร่วมมือจากผู้ที่มาเดินเล่นในห้างสรรพสินค้าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูล ณ ห้างสรรพสินค้าตามเขตที่จับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ไม่เกิน 20 ปี

1.1.2.2 21-30 ปี

1.1.2.3 31-40 ปี

1.1.2.4 41-50 ปี

1.1.2.5 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

1.1.4 วุฒิการศึกษา

1.1.4.1 มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.

1.1.4.2ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 ปริญญาโท

1.1.4.4 ปริญญาเอก

1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.5.1 ไม่เกิน 2 ปี

1.1.5.2 3-5 ปี

1.1.5.3 6-8 ปี

1.1.5.4 9 ปีขึ้นไป

1.2 บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 โครงสร้างของงาน

1.2.2 ความเป็นอิสระ

1.2.3 รางวัลตอบแทน

1.2.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

1.2.5 การยอมรับความขัดแย้ง

1.2.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการทำงาน

2.1.1 การเพิ่มผลผลิต

2.1.2 การขาดงาน

2.1.3 การลาออกจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.1 เพศ หมายถึง สถานภาพของพนักงานซึ่งได้รับมาตั้งแต่เกิด จำแนกเป็นชายและหญิง

1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่พนักงานเกิดจนถึงปีที่ทำการกรอกแบบสอบถามโดยนับเป็นปี จำแนกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

- ไม่เกิน 20 ปี
- 21-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ของพนักงานในปัจจุบันของพนักงานแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ สถานภาพโสด สมรสแล้วหรืออยู่ด้วยกัน และหย่าหรือม้ายหรือแยกกันอยู่

1.4 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด หรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่ตนเองได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่เกิน 2 ปี
- 3-5 ปี
- 6-8 ปี
- 9 ปีขึ้นไป

2. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้แก่

2.1 การเพิ่มผลผลิต หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานตามที่วางแผนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ความรู้ ความสามารถ การบริหารงานที่ดี และการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเพิ่มผลผลิตของงาน หรือปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.2 การขาดงาน หมายถึง การไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานเมื่อถึงเวลาทำงานตามตารางเวลาการทำงานปกติ การหยุดงานไปด้วยสาเหตุอันใดก็ตามโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง

2.3 การลาออกจากงาน หมายถึง ความปรารถนาที่จะออกจากงานของบุคคล ความสมัครใจที่จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่การงานประจำที่ตนทำอยู่

3. บรรยายการองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการจูงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น อันประกอบด้วย

3.1 โครงสร้างของงาน วัดได้จากความชัดเจนของนโยบาย เป้าหมาย วิธีการแบ่งงาน ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ

3.2 ความเป็นอิสระ วัดได้จากการที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อิสระทางด้านความคิด การตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน โดยไม่ควบคุมงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป

3.3 รางวัลตอบแทน วัดได้จากความมากน้อยในการได้รับรางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนบนพื้นฐานของผลงาน ความดีความชอบ โบนัส และเป็นธรรมเนียม มากกว่าการพิจารณาจากอาวุโส รวมถึงการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์แก่การทำงาน รวมถึงการได้รับโอกาสในการสร้างผลงานด้วย

3.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน วัดได้จากการที่พนักงานรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานภายในองค์การ โดยได้รับความชอบพอ และการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือ ส่งเสริม โดยเน้นถึงการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

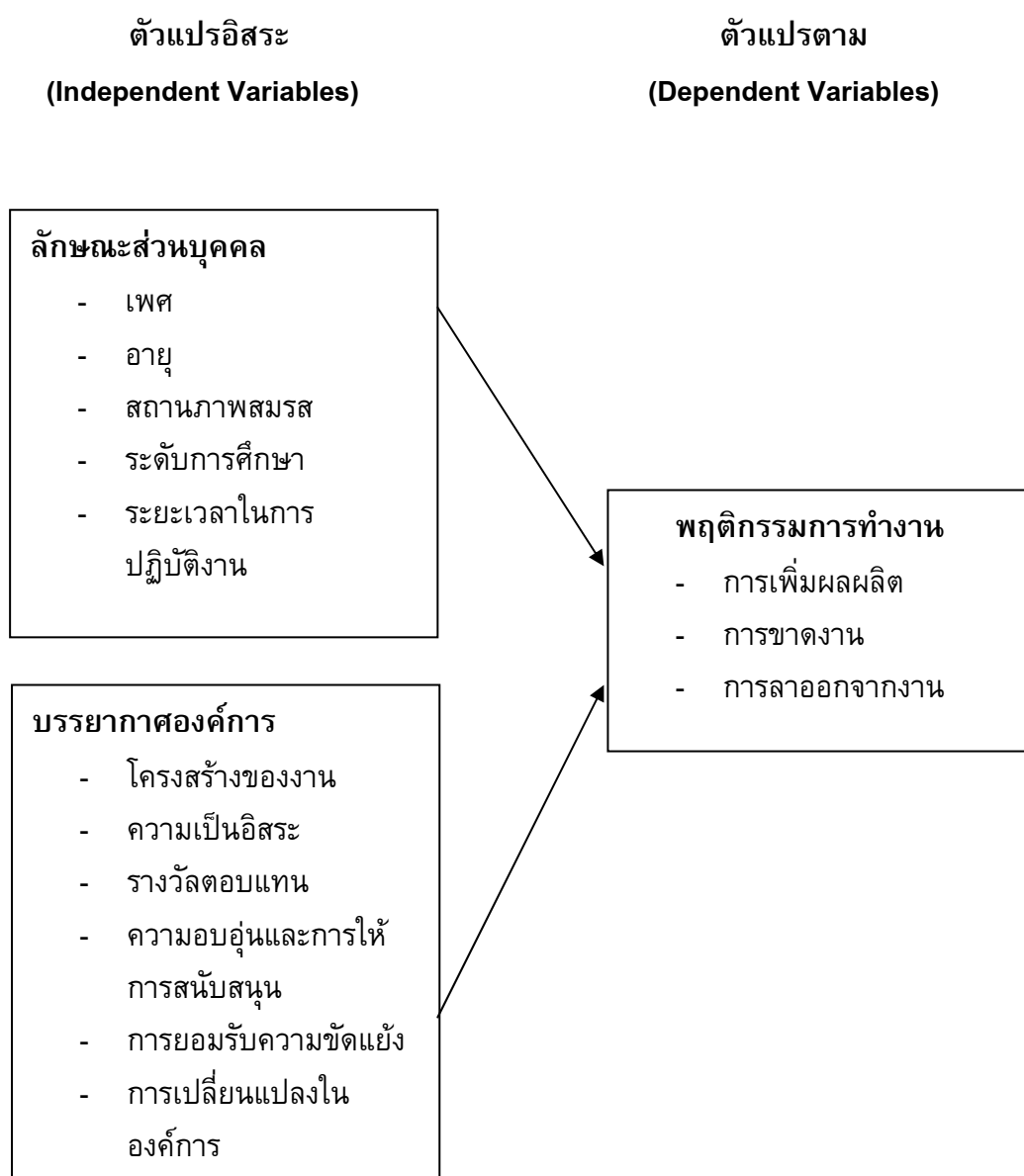
3.5 การยอมรับความขัดแย้ง วัดได้จากการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การ ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ และเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว จะมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยและร่วมมือกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ วัดได้จากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การภายหลังจากที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การ รวมถึงการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อยอมรับวิทยาการสมัยใหม่ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งเปลี่ยนแปลงไป

4. พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในบริษัทเอกชนทั่วไปในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
5. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
6. การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
7. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 24)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

นิลบล รัชคุณ (2539: 44) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่ในเรื่องที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน คือ การให้บริการ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและความกล้าในการตัดสินใจ

เสนาะ ตีเยาว์ (2532: 338) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน เป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และการทำงานขององค์การ

เดซี (อารี เพชรสุต. 2537: 99-100; อ้างอิงจาก Deci. 1972) กล่าวว่า พฤติกรรมเกิดจากความต้องการ และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวัง เมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะตั้งเป้าหมายที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการของบุคคล ดังนั้นคนที่แสดงพฤติกรรมก็เพราะต้องการให้เป้าหมายสำเร็จ เป้าหมายนี้อาจเป็นระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาวได้ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมในปัจจุบันโดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน

โลเปอ (ไพบูลย์ อินทิสันท์. 2544: 10; อ้างอิงจาก Loper. 1968: 242-243) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน เป็นการกระทำหรือสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น ความรู้สึก ความคิด เจตคติ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะปฏิบัติงาน การแสดงออกทั้งจากภายในและภายนอกนี้สามารถวัดได้

ทิพวรรณ จินจำง (2542: 10) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากความรู้สึกนึกคิด หรือท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงพฤติกรรมออกในรูปของการร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และบุคคลกับองค์กร โดยสังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8; อ้างอิงจาก Baruch. 1968: 159) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

โอเวนส์ (สมถวิล แก้วปลั่ง 2542: 24; อ้างอิงจาก Owens. 1970: 167) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดขึ้นได้จากการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์กร โดยมีบรรยากาศองค์กรเป็นตัวสะท้อนเอกลักษณ์เฉพาะ และประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ จึงทำให้องค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเราก็มียุติมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป ยุติมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 94-95) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมต่างกันด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกต่างกันออกไป

1.2 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางกายภาพ บุคคลที่มีกำลังมากกว่า ก็เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความสามารถทางด้านพลังมากกว่าผู้ที่กำลังน้อยกว่า

1.3 ความสนใจและการจูงใจ ความสนใจของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.4 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่ต่างกันบ้าง

1.5 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจทำได้

1.6 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมากและมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

1.7 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออก อาทิเช่น

2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงาน และกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง ยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าไร การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้น ก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งคนกลุ่มนี้การกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

2.2 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากต้องการความรับผิดชอบที่มากขึ้น เพราะจะส่งผลถึงอำนาจที่มากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา หรือการได้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบนั้นๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการปฏิบัติงาน

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนจำนวนมากที่ถูกใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของการทำงานจะทำให้เกิดการเก็บกด แรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ฐานะอะไร และมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน

2.5 โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านวิชาชีพ คนส่วนมากต้องการ หรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงาม หรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือการให้คำมั่นสัญญาและการดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะอันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

2.6 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้

2.7 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

2.8 ผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัยของ Herzberg ได้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจสูงมาก เงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญ เพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

2.9 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางอย่างด้วยตนเอง ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดของการอธิบายสิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็น

วิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำทลายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

สเตียร์ (พรพรรณ อุ๋นจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1996) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เพิ่มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วๆ ไปเกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2542: 224) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่มีกำลังใจดีที่จะปฏิบัติงานมักแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน การงานไม่ผิดพลาด ความแม่นยำในงานสูง มีความเชื่อถือได้
2. การทำงานของบุคคลเต็มไปด้วยความพอใจ มีความสุขและสนุกกับงานที่ได้ทำ มีความสนใจ และตั้งใจทำงาน
3. สมาชิกในหน่วยงานจะร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ ร่วมกันแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การวิพากษ์วิจารณ์ และการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต้องเป็นไปด้วยความ ยุติธรรมโปร่งใส และด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. สมาชิกในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมเสียสละเวลาส่วน ตนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานของตนได้ในกรณีพิเศษ หรือเร่งด่วนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ

6. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความ ภูมิใจ เต็มใจ

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ขาดกำลังใจการที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานมัก แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานดังต่อไปนี้

1. มีบรรยากาศขบเซา สมาชิกในองค์กรมักแสดงอาการเศร้าสร้อย เฉื่อยชา บ้างถึง แสดงความเหนื่อยล้าที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เบื่อที่ทำงาน ไม่อยากมาทำงาน

2. มีการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ขณะที่ปริมาณงานที่ต้องทำมาก

3. การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้

4. มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

5. ขาดความสามัคคีระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีการแก่งแย่งชิงดีกัน เป็นต้น

6. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 407) กล่าวว่า การป้องกันมิให้เกิดลักษณะ ของพฤติกรรมการทำงานที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรนั้น ควรพิจารณาลักษณะพฤติกรรม การทำงานโดยดูตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ระดับผลผลิต การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน

2. การขาดงาน ควรได้รับความสนใจ และนำมาวิเคราะห์ว่าเหตุใดที่ทำให้บุคลากร ขาดความกระตือรือร้น มีความเฉื่อยชาในการทำงาน หรือไม่อยากมาทำงาน สภาพเหล่านี้จะเป็น เครื่องชี้ให้เห็นถึงลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. การออกจากงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรม การทำงานเสื่อมไป ซึ่งนำไปสู่ความต้องการที่จะลาออกจากงานเพื่อจะได้หาทางแก้ไขต่อไป

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548: 72) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานใน เชิงลบนั้น ได้แก่ การขาดงาน และการลาออกจากงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้ล้วนแต่ มีความเกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจในการทำงาน หรือกล่าวได้ว่า หากมีความพึงพอใจในการทำงาน สูง คนจะออกจากงานน้อย และขาดงานน้อยนั่นเอง

รอบบินส์ (วิภาวี มหารักษ์กะ. 2550: 76; อ้างอิงจาก Robbins. 1998: 23-26,31) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยของการทำงานที่แตกต่างกันในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงมุ่งประเด็นไปที่การทำงานของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงาน และการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1. การเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการทำงาน

2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่บุคลากรมีลักษณะพฤติกรรมขาดงานนั้นย่อมทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดความติดขัดได้ หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้หลายประการ คือ

2.1 ทำให้คุณภาพของผลผลิตลดลง

2.2 ระดับการขาดงาน ที่ยึดตามขอบเขตที่องค์กรกำหนด ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ที่ลักษณะพฤติกรรมขาดงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ

2.4 บางกรณีการขาดงานของบุคลากรอาจเป็นผลดีกว่า ถ้าการมาปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจทำให้ผลผลิตของงานเสียหายได้

3. การลาออกจากงาน (Turnover) ลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียและผลดีต่อองค์กรหลายประการ คือ

3.1 องค์กรเกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรทั้งทางด้านบุคคล และด้านเงินทุน
เช่น

3.1.1 การสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

3.1.2 การสูญเสียด้านงบประมาณ อันเนื่องมาจากการสรรหาบุคคลใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าใหม่

3.2 เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการทำงานภายในองค์กร

3.3 ข้อดี คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง

3.4 ลดอัตราการปลดพนักงานลงได้

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน จึงควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานควบคู่กับการศึกษาพฤติกรรมในด้านอื่นๆ เช่นกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ถ้าสิ่งเร้าดีย่อมส่งผลให้คนแสดงพฤติกรรมที่ดี สิ่งเร้าไม่ดีย่อมส่งผลให้คนแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น หากบรรยากาศรอบองค์การมีความอึดอัด ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีอิสระในการทำงานย่อมส่งผลให้คนไม่ยอมมาทำงาน เกิดการขาดงาน หรือลาออกจากงานได้

1.3.1 การเพิ่มผลผลิต

อรรถัย ชาญการคำ (2547: 11) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานและการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในหน่วยงานนั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรปฏิบัติงานทุกคนพึงปฏิบัติตาม ซึ่งสรุปได้ 2 วิธีคือ การลดต้นทุนซึ่งจะเป็นค่าใช้จ่ายลง และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีรายละเอียดและแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

วิธีการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน คือ การที่สามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้ นั่นก็คือการลดต้นทุน และนอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

- 1) ลดการสูญเสียของวัสดุ
- 2) ลดความเสียหายของชิ้นงานลง
- 3) เพิ่มคุณภาพของงาน
- 4) ลดจำนวนพัสดุคงคลัง
- 5) ลดอุบัติเหตุด้วยการป้องกันอุบัติเหตุ
- 6) ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หรือนำวิธีการทำงานที่ดีกว่ามาใช้

ส่วนวิธีการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในหน่วยงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงตนเองในหลายๆ ด้าน ดังนี้

- 1) เรียนรู้วิธีการทำงานให้ชำนาญขึ้น
- 2) ให้ความสนใจในการเพิ่มผลผลิต และคุณภาพที่สูงขึ้น
- 3) ขาดงานและมาสายน้อยลง
- 4) คำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานให้มากขึ้น
- 5) ตั้งใจทำงานและเพิ่มความรับผิดชอบของตนให้มากขึ้น
- 6) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 7) ทำงานให้ได้เป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐาน
- 8) ทำตามระเบียบวินัยและให้ความร่วมมือมากขึ้น
- 9) ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
- 10) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

กิบสัน และ คณะ (สนใจ ลักษณะ. 2549: 5-8; อ้างอิงจาก Gibson and Others.1988: 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

- ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

- ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

5) การพัฒนา (Development) องค์การที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสมารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return), ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost), อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร, อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร

- ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

- ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

1.3.1 การขาดงาน

พินันท์ เหมศรีราช (2542: 24) กล่าวว่า สำนักงานสถิติแรงงานของสหรัฐอเมริกาได้ให้ความหมายของการขาดงานว่า การขาดงาน คือ ความบกพร่องของลูกจ้างที่ไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานในเวลาที่ยังมีชื่ออยู่ในตารางการทำงานและบัญชีค่าจ้างแรงงาน และหมายความว่ารวมถึง เวลาทำงานที่สูญเสียไป เนื่องจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการที่ลูกจ้างหยุดงานไปด้วยสาเหตุอันใดก็ตาม โดยที่ไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างที่ออกจากงานไปโดยไม่ได้บอกกล่าวให้นายจ้างทราบก็นับรวมเป็นผู้ที่ขาดงานด้วย จนกว่านายจ้างจะตัดชื่อออกจากบัญชีค่าแรง

สเตียร์ส และ โรดส์ (ปีนันท์ เหมศรีราช. 2542: 24; อ้างอิงจาก Steers; & Rhodes. 1978) ได้สร้างรูปแบบเพื่อที่จะแยกกรณีของการขาดงานของพนักงานออกได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) การขาดงานโดยเจตนา (Voluntary Absenteeism)
- 2) การขาดงานโดยไม่เจตนา (Involuntary Absenteeism)

อธิบายได้ว่า การขาดงานโดยเจตนามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความกดดันจากงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลให้มาทำงาน ส่วนการขาดงานโดยไม่เจตนาเป็นสาเหตุส่วนตัวซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลที่ตัดสินใจว่าตัวเขานั้นสามารถจะมาทำงานได้หรือไม่ได้

วิภาดา หลวงนา (2546: 74) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จากการพยากรณ์พฤติกรรมการมาทำงานสายของพนักงานในโรงงาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย และการขาดงานได้ดีที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล และการลงโทษ รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3.2 การลาออกจากงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 220-221) กล่าวว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การสมัครใจของบุคลากรที่จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่การงานประจำที่ตนทำอยู่ ไปจากงานองค์กรหรือบริษัท โดยได้ให้เหตุผลในการลาออกจากงานไว้ดังนี้

- 1) การลาออกจากงานเพื่อประกอบอาชีพอื่น
- 2) การลาออกจากงานเพื่อออกไปทำงานในหน่วยงานอื่น
- 3) การลาออกจากงานเพื่อพักผ่อนรักษาสุขภาพร่างกาย
- 4) ลาออกจากงานเพื่อศึกษาต่อ
- 5) การลาออกจากงานเพื่ออุปสมบทหรือเป็นนักบวช
- 6) การลาออกจากงานเพื่อเหตุผลส่วนตัว
- 7) การลาออกจากงานเมื่อผู้บริหารหรือนายจ้างใช้อิทธิพลบีบบังคับหรือขอร้องให้

ลาออก

เชย์เลส และ สเตราส์ (ลออจิต งามเจริญสุนทร. 2545: 5; อ้างอิงจาก Sayles; & Strauss. 1977. 52-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง การที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานต้องออกจากองค์กรไป และในขณะเดียวกันก็จะมีคนมาจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยที่พนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรนี้มาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่าที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้

ลอเออร์ (ลออจิต ฌองเจรีญูสนทร. 2545: 7; อ้างอิงจาก Lawler. 1971: 450) ได้กล่าวถึงการลาออกคือ การไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขึ้นมา 2 อย่างด้วยกันคือ

1) ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น จะทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงหรือมากกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและลาออกเป็นลำดับต่อมา

2) ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ และสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ขาดงานและลาออกในที่สุด

มอเบเลย์ (ดัจดาว มีปริชา. 2535: 25; อ้างอิงจาก Mobley. 1977) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการลาออก ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นการประเมินค่างานปัจจุบัน
- 2) ขั้นการประเมินความพอใจ และไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าความไม่พอใจในงานนั้นจะไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการลาออกโดยตรงก็ตาม แต่ความไม่พอใจในงานจะมีผลทำให้บุคคลเกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงาน
- 3) ขั้นที่บุคคลเกิดความคิดที่จะลาออกจากงาน
- 4) ขั้นการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก
- 5) ขั้นที่บุคคลตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือก ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การย้ายงานของคู่สมรสที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- 6) ขั้นหาทางเลือก
- 7) ขั้นการประเมินทางเลือก
- 8) ขั้นของการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน
- 9) ขั้นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
- 10) ขั้นของการตัดสินใจลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ บรรยากาศองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความ

รู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เจยเมย ว้าเหว และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน (จุฬารัตน์ เสกนาโชค. 2548: 11)

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

สมยศ นาวิการ (2539: 193) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรง และทางอ้อม ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้น “บรรยากาศองค์การ” จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

อรุณ รัชธรรม (2534: 541) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์การเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

เสตียร์ (กนกพร วรรณะกุล. 2542: 12; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะ (Characteristic) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ (Perceive) ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไร ถึงแม้ว่าผู้บริหารได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee-centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบเผด็จการ พฤติกรรมของพวกเขาก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian)

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 278-279) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของบรรยากาศองค์การ จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไรรด้วย

เชอริงตัน (วิภาวี มหารักขกะ. 2550: 102; อ้างอิงจาก Cherrington. 1994: 469-470) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะ หรือความเชื่อที่แบ่งองค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง

คล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) บรรยายการองค์การจึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละองค์การ มีผลให้เกิดความพอใจในบรรยากาศองค์การนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ทั้งที่มีผลในทางบวก และผลในทางลบ โดยขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสภาพที่เป็นอยู่จริงนั่นเอง ซึ่งการรับรู้ในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้นๆ ย่อมมีส่วนสนใจในการตัดสินใจให้บุคคลหนึ่งๆ สามารถแสดงผลของการรับรู้เหล่านั้นๆ ออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่างๆ กัน เช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือ แม้แต่การแสดงออกของความเป็นสมัชชิกภาพที่แตกต่างกันด้วย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาในเรื่องของบรรยากาศครั้งแรกนั้นเริ่มต้นโดย เลวิน (สมยศ นาวิการ. 2539: 193; อ้างอิงจาก Lewin. 1983) และนักวิชาการอื่นเสนอทฤษฎีไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบจำลองของ Lewin การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การ เริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ. 1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ตามแบบจำลอง

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

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

จากตัวแบบนี้เอง Lewin ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์การนั้นจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นั้นส่วนหนึ่ง และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การนั้นๆ ด้วยอีกส่วนหนึ่ง

สมยศ นาวิการ (2539: 193) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานของพวกเขาย่อมอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่มีต่อสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของเขาเอง

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจของสมาชิกขององค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความเป็นไปภายใน

องค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้น นักวิชาการจึงได้พิจารณาลักษณะต่างๆ ของบรรยากาศไว้ ดังนี้

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 45-65) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์การที่นำไปใช้กับงาน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานได้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์การสามารถทนความขัดแย้ง หรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น เช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่า ได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใด มาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไป หรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิเคอร์ท (Likert. 1967: 197-211) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivation Forces) หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process) หมายถึง สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีเพียงใด
4. ลักษณะการเสวนากัน (Character of Interaction-Influence Process) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรง หรือความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกัน
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-Making Process) หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด
6. ลักษณะการกำหนดเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด
8. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรหรือไม่เพียงใด

แคมป์เบล และ บีตี (Campbell; & Beaty. 1971) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอ และอื่นๆ
3. การรวมการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรในอันที่จะทำงานอย่างดี เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressures) ในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคง และการกระวนกระวายใจของสมาชิก

7. ความเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลพยายามปกปิดความผิดและถือดี แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของคนในองค์กรว่าองค์กรเป็นที่ๆ ดีเหมาะที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับและการย้อนกลับของข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับความอบอุ่น และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของเขา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัวและแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติทราบก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand; & Gilmer. 1964: 361-382) กล่าวว่า บรรยายภาพองค์กรประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งบรรยายภาพในองค์กรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการ ขนาดขององค์กรโดยรวมจะมีความสำคัญ ส่วนโครงสร้างขององค์กรก็มีความสำคัญเช่นกัน และจะเกี่ยวข้องกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุด และผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น

2. แบบของความเป็นผู้นำ จะมีอยู่หลายแบบด้วยกัน และการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบ

4. เป้าหมาย องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ แม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกัน เป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่นๆ

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร จะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การ เพราะว่าสายใยภายในองค์การนั้น จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การ จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

เคลลี (Kelly. 1980: 246) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ และสรุปว่าบรรยากาศขององค์การมีองค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างของงาน เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่องานในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การในลักษณะการยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ และควรมีการเผชิญหน้ากัน หรือแสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันออกไปนั้น ทำให้พฤติกรรมในการทำงานของคนแตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้น สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลตามแนวคิดต่างๆ ที่ได้ศึกษามา จึงเห็นว่าแนวคิดของ เคลลี (Kelly. 1980: 246) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็น ใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมในสังคมเมืองสมัยนี้ อันได้

แก่ โครงสร้างของงาน ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ซึ่งมีความน่าสนใจอย่างมากที่จะนำไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้น ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

2.3.1 โครงสร้างของงาน

โครงสร้างของงาน (Task Structure) กล่าวถึงธรรมชาติของงานว่าเป็นงานประจำที่โครงสร้างชัดเจน หรืองานที่ยืดหยุ่นซับซ้อน ไม่มีโครงสร้างชัดเจน ในประเด็นโครงสร้างของงานจึงสามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้คือ

- 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย
- 2) ความหลากหลายของวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความสามารถตรวจสอบการตัดสินใจ
- 4) ความเฉพาะเจาะจงของการแก้ปัญหา

ดังนั้นถ้าองค์การมีโครงสร้างที่ชัดเจนผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก

สุชาดา นิภานันท์ (2548: 337) กล่าวว่า องค์การที่มีโครงสร้างในลักษณะที่มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ และมีความเป็นทางการอยู่ในระดับสูง มีการมอบหมายอำนาจน้อย ช่วงของการควบคุมแคบ และมีการสั่งการตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ส่วนมากจะเป็นองค์การที่มีระบบการควบคุมที่เข้มงวด พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การมีแนวโน้มที่จะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีโครงสร้างองค์การในลักษณะที่มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ และมีความเป็นทางการอยู่ในระดับต่ำ มีการมอบหมายอำนาจสูง มีช่วงของการควบคุมกว้าง และให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967) ที่กล่าวว่า โครงสร้างของงานจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ยิ่งงานที่กลุ่มทำมีระบบมากเท่าไร ยิ่งทำให้ผู้นำใช้อิทธิพลได้มากขึ้นเพียงนั้น การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติไว้แล้ว จะช่วยให้ผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุผลได้มากกว่า และจะเป็นช่องทางที่จะสั่งให้กลุ่มปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเหล่านั้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 396) กล่าวว่า สำหรับหลักพื้นฐานต่างๆ เกี่ยวกับองค์การโดยเฉพาะในแง่ของโครงสร้าง เช่น ระดับชั้นการบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชาต่างๆ เหล่านั้นเป็นไปเพื่อการออกแบบองค์การ การยืดหยุ่นระเบียบข้อบังคับ และทำงานตามหน้าที่ในตำแหน่ง หลายคนอาจจะทำแต่หน้าที่ที่จำเป็น และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พยายามปิดความรับผิดชอบ ไม่เร่งรีบทำการตัดสินใจที่

ไม่แน่ใจว่าอาจส่งผลร้ายให้แก่ตน จึงทำให้งานด้อยประสิทธิภาพผลประสิทธิภาพ และที่สุดก็ทำให้บุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยลง มีความคับข้องใจในการทำงานมากขึ้น ความคิดริเริ่มหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริงจึงขาดหายไป

ภานุ ชินะโชติ (2547: 99-100) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วม และทัศนคติในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การทางด้านมิติโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และยังคงกล่าวอีกว่า ควรมีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความเป็นอิสระ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 283) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การให้อิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผน การจัดตารางเวลา และการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 293) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมบูรณ์ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นตลอดเวลา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นพ้องต้องกันและเสียงส่วนมากเป็นหลัก ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะรู้สึกเป็นอิสระมากในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในทุกเรื่อง ผู้บังคับบัญชาที่เพียงแต่มอบหมายเป้าหมายกว้างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผล ส่งผลให้องค์การมีผลผลิตสูงและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถคิดหาวิธีการทำงานที่ได้ผลดีกว่าเดิม

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546: 97) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง กล่าวว่าบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น เช่น ให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ให้บริษัทได้ทราบ โดยอาจจะจัดกล่องรับข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อผู้บริหารจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อบริษัท และพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

2.3.3 รางวัลตอบแทน

สมใจ ลักษณะ (2549: 74) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนมี 2 รูปแบบ ดังนี้

รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ
- 2) การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง
- 3) สวัสดิการและการบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

- 1) การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- 2) ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงาน
- 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการแตกต่างกัน รางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 12) กล่าวว่า ระบบการให้รางวัลนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็นรางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่างๆ และรางวัลภายใน ซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ เช่น การยอมรับตนเองในลักษณะงาน ความสำเร็จ รางวัลทั้ง 2 ด้านนี้เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

2.3.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

อรอุมา สิริสาลี (2544: 19) กล่าวว่า ความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้มิตรภาพที่ดีภายในองค์กร ซึ่งจะเกิดในบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกเป็นเพื่อน และการเป็นกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ถึงการช่วยเหลือของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เน้นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

อำนวยการ แสงสว่าง (2543: 108) กล่าวว่า การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี มีคุณภาพดี มีผลงานเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ ให้มีโอกาสนำหน้าในอาชีพ เช่น ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และการศึกษาต่อเพิ่มเติม เมื่อมี

โอกาสอันสมควรก็จะต้องสนับสนุน และมอบความไว้วางใจให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ลิเคอร์ท (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545: 263; อ้างอิงจาก Likert.

1970: 47) จากการศึกษาวิจัยพบว่าภายใต้การนำหรือผู้ควบคุมบังคับบัญชาที่มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลิเคอร์ทเรียกว่าผู้นำที่ให้การสนับสนุน (supportive leader) นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะมีความพึงพอใจสูง มีการขาดงานต่ำ ระดับขวัญสูง บรรยากาศขององค์การก็ดีกว่าภายใต้การนำของผู้แบบอื่น

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546: 98) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้บรรยากาศด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของโดยรวมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมได้ดีที่สุด และได้เสนอแนะอีกว่าบริษัทควรจะต้องเอาใจใส่ต่อพนักงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ให้ความช่วยเหลือพนักงาน สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรให้คงอยู่ไว้ในองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์การ

2.3.5 การยอมรับความขัดแย้ง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 289) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ถ้ากลุ่มหรือสังคมใดมีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา และความเชื่อ โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็ย่อมมีมากขึ้น เพราะเจตคติ ความคิดเห็น ประเพณี ความเชื่อถือ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้บุคคลตัดสินใจไม่เหมือนกัน การตัดสินใจที่ฝ่ายหนึ่งคิดว่าถูกต้อง อาจก่อให้เกิดผลเสียแก่อีกฝ่ายหนึ่งได้ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นได้ง่าย และเกิดขึ้นบ่อยในกลุ่มสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน และมีความขัดแย้งเกิดขึ้น สภาพอารมณ์ภายในของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปทันที ความเครียด ความไม่สบายใจ ความหวาดกลัว และความกระวนกระวายใจต่างๆ จะตามมา ซึ่งเป็นการทำลายบุคลิกภาพ และสติปัญญาของบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วยกันทั้งสองฝ่าย

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545: 202) กล่าวว่า นักพฤติกรรมศาสตร์ก็ได้ยอมรับในธรรมชาติของความขัดแย้งที่มีในทุกกลุ่มทุกองค์การว่าเป็นเรื่องหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องยอมรับความขัดแย้งเหล่านั้น และพยายามศึกษาหาความเข้าใจหรือหาประโยชน์ที่ควรจะได้จากข้อขัดแย้งพร้อมกับหาทางแก้ไขผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งพร้อมกันไปด้วย นอกจากนั้นพวกนักพฤติกรรมศาสตร์ยังเห็นว่าความขัดแย้งไม่จำเป็นจะต้องเป็นสิ่งเลวร้ายเสมอไป ตรงกันข้าม ความขัดแย้งกลับจะเป็นพลังทางบวกที่มีศักยภาพในการยกระดับการปฏิบัติงานของกลุ่ม

องค์การที่จะมีสุขภาพดีและมีความสมบูรณ์นั้นต้องไม่ปราศจากเสียซึ่งข้อขัดแย้ง ตรงกันข้ามหากมีการจัดการกับข้อขัดแย้งอย่างถูกต้อง ข้อขัดแย้งจะสามารถนำไปสู่การปรับตัวที่เหมาะสมมากกว่าและเกิดประสิทธิผลมากกว่า วิธีการจัดการกับข้อขัดแย้งจะทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การอย่างสำคัญดีกว่าที่จะไปกดเอาไว้ (เพิกเฉยละเลยหรือหลีกเลี่ยง) ความขัดแย้งอาจคุกคามต่อความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจจะเป็นปัจจัยในทางบวกที่ช่วยการพัฒนาลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้นได้เช่นกัน นั่นเป็นเรื่องของส่วนบุคคล แต่สำหรับการพิจารณาในแง่ขององค์การแล้ว มักจะสนใจในคุณค่าขององค์การ อันได้แก่ ผลผลิต เสถียรภาพ และการปรับเปลี่ยนได้

2.3.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 404) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับและตระหนักของคนทั่วไปว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสัจธรรม โดยเฉพาะในสมัยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี นิเวศวิทยา เป็นต้น นั้นเป็นไปอย่างรุนแรงและรวดเร็ว และองค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมก็ต้องได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมหลากหลายดังกล่าวมาแล้วอย่างมาก สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะทำให้องค์การสิ้นเสถียรภาพและองค์การก็ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้านให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะดำรงชีวิตได้ และมากไปกว่านั้น เพื่อที่จะแข่งขันกับองค์การอื่นๆ และจะได้อยู่รอด อีกทั้งเจริญเติบโตต่อไป

การเปลี่ยนแปลงรอบๆ ตัวเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์การทุกองค์การที่จะต้องปรับตัวเพื่อการคงอยู่และก้าวต่อไปในท่ามกลางความสลับซับซ้อนของสังคม องค์การที่ดำรงอยู่อย่างสันติโดยไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสังคมก็เท่ากับถอยหลังเข้าคลองอยู่ตลอดเวลา

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546: 98) กล่าวว่าสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้น บริษัทควรมีการชี้แจงถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องทั้งในเรื่องการทำงาน และองค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจและเกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป มีความตั้งใจในการทำงาน และมีพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิภาดา หลวงนา (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการมาทำงานสาย แต่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ มี 3 ด้านของบรรยากาศ

องค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน ความขัดแย้งในองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับองค์การและการใช้ความสามารถเพื่อองค์การสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์การเพียงด้านเดียว คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และมาจากบรรยากาศองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการได้รับการสนับสนุน

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงาน ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย “ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน” “ด้านการสนับสนุน” “ด้านความอบอุ่น” และ “ด้านความเป็นอิสระ” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบนสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และอายุงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานบริการต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ และอายุงานมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานบริการต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่าพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำ ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานบริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ร้อยละ 52.10 โดยที่ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายได้ดีที่สุด

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานได้ พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี สติปัญญาดี ประสพการณ์ทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตต่ำ สติปัญญาต่ำ ประสพการณ์ทางสังคมต่ำ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานทั้ง 6 ด้านคือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สมหมาย มิ่งพฤติ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านระบบสังคมใน

องค์การ ด้านทรัพยากรขององค์การ ด้านการดำเนินงานขององค์การ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ ต่อด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและ ด้านการประเมินผล ยกเว้นด้านความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล ซึ่งปัจจัย บรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านระบบสังคม ด้านความรับผิดชอบ และด้านการ ดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับดี ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านทรัพยากรของ องค์การ และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับที่เหมาะสม

ตำรวจ รัตนเวฬุ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 มิติ คือ ด้าน โครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระดับการรับรู้ ต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

เสาวนีย์ ศรีสุข (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการรับรู้รูปแบบของการ บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับการรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน พนักงานมีระดับการรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานต่างกัน มีผล การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุ งานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4 และตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

งานวิจัยต่างประเทศ

เออร์บิส (Erbisch. 2004: Abstract) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานในองค์การขององค์การสุขภาพจิต พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การของลูกจ้าง ในด้านเคารพซึ่งกันและกัน การให้ความไว้วางใจกัน และการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง และนอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ มีการรับรู้ในการปฏิบัติงานในด้านข้อมูลที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ และประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางในทางตรงกันข้ามกับรูปแบบการบริหารแบบสายการบังคับบัญชาซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ

แจ๊คสัน-มัลลิก (Jackson-Malik. 2005: Abstract) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง กล่าวคือ การรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในทางบวก สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังลดความท้อแท้ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

บราวน์ และ ลีจ (อรอุมา สิริสาลี. 2544: 40; อ้างอิงจาก Brown; & Leigh. 1996: 358) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยสร้างแบบวัดบรรยากาศจากการรับรู้บรรยากาศทางจิตวิทยา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

บิชอป และ สก็อตต์ (วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. 2548: 29; อ้างอิงจาก Bishop; & Scott. 2000: 439-450) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อทีมงานของลูกจ้างในฝ่ายผลิตของโรงงานแห่งหนึ่ง จำนวน 485 คน พบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในเรื่องงานและความพึงพอใจในการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในเรื่องงาน และความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่การรับรู้การได้รับการสนับสนุนในเรื่องงาน และความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อทีมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ถึงความขัดแย้งในเรื่องนโยบาย หรือระบบการบริหารงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อทีมงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550: 48)

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z = ระดับความเชื่อมั่น

ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% Z มีค่าเท่ากับ 1.96

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่าง 50% หรือ .50 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{(.50)(1-.50)(1.96)^2}{.05^2}$$

n = 385 คน

ดังนั้น ในการหากลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการประมาณการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดพื้นที่ที่จะเก็บข้อมูลจากการแบ่งเขตการปกครองของ กรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหาร และการปกครองของ กรุงเทพมหานคร (วันทนา ลิ้มกระยาฬส. 2549: 3) ประกอบด้วย

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

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับกลุ่มเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างเขตแต่ละเขตจาก 6 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 6 เขต ดังนี้ เขตบางรัก เขตลาดพร้าว เขตคันนายาว เขตห้วยขวาง เขตบางแค และเขตบางกอกน้อย

ขั้นตอนที่ 2 จาก 6 เขตที่ได้เลือกจะทำการเลือกสถานที่แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ที่มีผู้คนมากมายหลากหลายอาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต และห้างสรรพสินค้าที่เจาะจงเลือกจำนวน 6 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานที่ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและห้างสรรพสินค้าที่ทำการสำรวจ

กลุ่มเขตการปกครอง	เขตการสำรวจ	ห้างสรรพสินค้า	จำนวน (คน)
กลุ่มรัตนโกสินทร์	เขตบางรัก	ห้างโรบินสัน บางรัก	66
กลุ่มบูรพา	เขตลาดพร้าว	ห้างเซ็นทรัล สาขาลาดพร้าว	66
กลุ่มศรีนครินทร์	เขตคันนายาว	ห้างแฟชั่น ไอส์แลนด์	67
กลุ่มเจ้าพระยา	เขตห้วยขวาง	สยามจัสโก้ รัชดาภิเษก	67
กลุ่มกรุงธนใต้	เขตบางแค	ห้างเดอะมอลล์ บางแค	67
กลุ่มกรุงธนเหนือ	เขตบางกอกน้อย	ห้างเซ็นทรัล สาขาปิ่นเกล้า	67
รวม			400

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการขอความร่วมมือจากผู้ที่มาเดินเล่นในห้างสรรพสินค้าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูล ณ ห้างสรรพสินค้าตามเขตที่จับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแบบสอบถามได้สร้างขึ้นจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามในส่วนที่ 1 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติการ โดยลักษณะของแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย

- แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 2 คำตอบ (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ
- แบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำแนกได้ดังนี้

- (1) ชาย
- (2) หญิง

ข้อ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำแนกได้ดังนี้

- (1) ไม่เกิน 20 ปี
- (2) 21-30 ปี
- (3) 31-40 ปี
- (4) 41-50 ปี
- (5) 51 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำแนกได้ดังนี้

- (1) โสด
- (2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- (3) หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

ข้อ 4 วุฒิการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำแนกได้ดังนี้

- (1) มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.
- (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- (3) ปริญญาโท
- (4) ปริญญาเอก

ข้อ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำแนกได้ดังนี้

- (1) ไม่เกิน 2 ปี
- (2) 3-5 ปี
- (3) 6-8 ปี
- (4) 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 24 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว เพื่อเก็บข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ เป็น 5 ระดับคือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

มีเกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 9 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว เพื่อเก็บข้อมูลระดับของพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ อันได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากการงาน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆเป็น 5 ระดับคือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

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

มีเกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม
เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ
มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นการ
ตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของงานวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงใหม่ให้มี
ความถูกต้องก่อนนำไปใช้

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 50 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert
Scale โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) (Cronbach, L.J. 1951: 297-
334) จากสูตร

$$\alpha = \frac{N}{(N-1)} \left[\frac{1 - \sum \sigma^2(Y_i)}{\sigma_x^2} \right]$$

เมื่อ σ	แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
N	แทน จำนวนข้อคำถามในชุดคำถาม
$\sum \sigma^2(Y_i)$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคำถาม
σ_x^2	แทน ความแปรปรวนของค่าคะแนนรวม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

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

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Pretest) จากนั้นได้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (α - coefficient) Cronbach Alpha Coefficient ของแบบสอบถามรวม = .8609 โดยมีรายชื่อดังนี้

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ

- ด้านโครงสร้างของงาน	มีค่า Alpha = .8514
- ด้านความเป็นอิสระ	มีค่า Alpha = .8502
- ด้านรางวัลตอบแทน	มีค่า Alpha = .8521
- ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	มีค่า Alpha = .8526
- ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	มีค่า Alpha = .8523
- ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	มีค่า Alpha = .8545

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

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

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ใช้การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449) ดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ค่า t-test เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ โดยใช้สูตร Independent t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 164-165) ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S^2_1	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S^2_2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5.3.2 One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 114) ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test หากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ตามสูตรดังนี้

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่มคือ $k-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

เมื่อค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Brown – forsythe) (B) (Hartung. 2001: 300) ตามสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW = \sum_{i=1}^k \frac{(1 - n_i)}{N} S_i^2$$

เมื่อ

B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe (Mean Square within Groups for Forsythe)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

$$\begin{array}{ccc} \text{โดยที่} & n_i & \neq n_j \\ & r & = n - k \end{array}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 1 และ J

MSE แทน Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อค่าแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3) (Keppel. 1982: 153-155)

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_s / A)}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ d_D	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett test
(MS_s / A)	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
s	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 สถิติสัมพัทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) (Bluman. 2004: 499)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลคะแนนรวมรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum y$	แทน	ผลคะแนนรวม (Total) ของทั้งกลุ่ม
$\sum x^2$	แทน	ผลคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลคะแนนชุด y แต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
n	แทน	จำนวนคน หรือ ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r	เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r	เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ถ้า r	มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

- ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวด้วยเกณฑ์ดังนี้

- 0.91 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.76 – 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.51 – 0.75 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.31 – 0.50 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01 – 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

5.3.4 สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ตัวแปรตาม
	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	β_0	แทน	ค่าคงที่ (Intercept)
	$\beta_{1,2,\dots,n}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	186	46.5
หญิง	214	53.5
รวม	400	100.0
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	10	2.5
21-30 ปี	207	51.8
31-40 ปี	135	33.8
41-50 ปี	39	9.8
51 ปีขึ้นไป	9	2.3
รวม	400	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	249	62.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	135	33.8
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	16	4.0
รวม	400	100.0
วุฒิการศึกษา		
มัธยม/ปวช./ปวส.	89	22.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	224	56.0
ปริญญาโท	87	21.8
รวม	400	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	118	29.5
3-5 ปี	146	36.5
6-8 ปี	62	15.5
9 ปีขึ้นไป	74	18.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน

เพศ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และเพศชายมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

อายุ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.8 อายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 2.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.3

สถานภาพสมรส – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และสถานภาพหย่าหรือม่ายหรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 4.0

วุฒิการศึกษา – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยม/ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 22.3 และระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 21.8

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมามีอายุการทำงาน ไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุการทำงาน 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอายุการทำงาน 6-8 ปี ร้อยละ 15.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 24 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้บรรยากาศองค์การแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 3 ระดับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ

บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ด้านโครงสร้างของงาน	3.44	.5301	มาก
2.ด้านความเป็นอิสระ	3.55	.5792	มาก
3.ด้านรางวัลตอบแทน	3.40	.6352	ปานกลาง
4.ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.78	.5202	มาก
5.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.40	.5699	ปานกลาง
6.ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	3.70	.5527	มาก
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.54	.3871	มาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์การของตนมีบรรยากาศองค์การในระดับมากในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งหมดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความเป็นอิสระ ด้านโครงสร้างของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.55, และ 3.44 ส่วนในด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.40

ตาราง 4 ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน

ด้านโครงสร้างของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.องค์การของท่านมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เสมอ	3.67	.662	มาก
2.องค์การของท่านมีการกำหนดวิธีที่ชัดเจนในการ แก้ปัญหา ยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	3.39	.703	ปานกลาง
3.มีการแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสั่ง การตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	3.47	.752	มาก
4.มีการแบ่งความรับผิดชอบในงานของแต่ละคนอย่าง ชัดเจน ไม่มีงานทับซ้อน	3.24	.755	ปานกลาง
โครงสร้างของงานโดยรวม	3.44	.530	มาก

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานในข้อที่ว่าองค์การของท่านมีการกำหนดวิธีที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา ยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด กับในข้อที่ว่ามีการแบ่งความรับผิดชอบในงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่มีงานทับซ้อนกับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.24 ตามลำดับ แต่มีการเห็นด้วยในระดับมากในข้อที่ว่าองค์การของท่านมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเสมอ กับในข้อที่ว่ามีการแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสั่งการตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งในด้านโครงสร้างของงานโดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตาราง 5 ระดับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีอิสระที่จะไม่ต้องปฏิบัติงานตามวิธีการเดิมๆ	3.51	.788	มาก
2. องค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน	3.35	.761	ปานกลาง
3. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา	3.76	.748	มาก
4. องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบเขตงานของท่านเอง	3.58	.756	มาก
ด้านความเป็นอิสระโดยรวม	3.55	.579	มาก

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระโดยรวมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อที่ว่าองค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงานโดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในข้อที่ว่าท่านมีอิสระที่จะไม่ต้องปฏิบัติงานตามวิธีการเดิมๆ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา และในข้อที่ว่าองค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบเขตงานของท่านเอง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51, 3.76 และ 3.58 ตามลำดับ

ตาราง 6 ระดับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทน

ด้านรางวัลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านได้รับโบนัสสิ้นปีอย่างสม่ำเสมอ	3.40	.963	ปานกลาง
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสม และ ยุติธรรมดีแล้ว	3.21	.772	ปานกลาง
3.องค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการ ปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าพิจารณาจากคามมีอาวุโส	3.47	.813	มาก
4.ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์แก่การ ทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.52	.825	มาก
ด้านรางวัลตอบแทนโดยรวม	3.40	.635	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อที่ว่าท่านได้รับโบนัสสิ้นปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ในข้อเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสม และยุติธรรมดีแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมากในข้อที่ว่าองค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าพิจารณาจากคามมีอาวุโส และในข้อท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์แก่การทำงานของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีที่เพื่อนร่วมงานมีต่อท่าน	3.91	.660	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.75	.624	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	.681	มาก
4. องค์การของท่านยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.62	.675	มาก
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนโดยรวม	3.78	.520	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกข้อ ทั้งในข้อที่ว่าท่านสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีที่เพื่อนร่วมงานมีต่อท่าน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และในข้อที่ว่าองค์การของท่านยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91, 3.75, 3.85 และ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.สมาชิกทุกคนในองค์การของท่านต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคน	3.39	.720	ปานกลาง
2.องค์การของท่านยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.59	.699	มาก
3.เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์การของท่านยินดีที่จะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหความขัดแย้งนั้น	3.39	.721	ปานกลาง
4.เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ทุกคนจะเปิดเผยออกมา มิได้ละเลย เพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งเหล่านั้น	3.22	.756	ปานกลาง
ด้านการยอมรับความขัดแย้งโดยรวม	3.39	.569	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในข้อที่ว่าองค์การของท่านยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อที่ว่าสมาชิกทุกคนในองค์การของท่านต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคน 3.39 เช่นเดียวกับข้อที่ว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์การของท่านยินดีที่จะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหความขัดแย้งนั้น และในข้อที่ถามว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ทุกคนจะเปิดเผยออกมา มิได้ละเลย เพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งเหล่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.22 ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.องค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอด และเพื่อแข่งขันกับองค์การอื่น	3.69	.712	มาก
2.มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การของท่านอยู่บ่อยครั้ง	3.51	.850	มาก
3.ท่านยอมรับว่าวิทยาการสมัยใหม่ช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.82	.721	มาก
4.ท่านมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างยิ่งที่ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ	3.78	.733	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยรวม	3.69	.552	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในข้อที่ว่าองค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอด และเพื่อแข่งขันกับองค์การอื่น มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การของท่านอยู่บ่อยครั้ง ท่านยอมรับว่าวิทยาการสมัยใหม่ช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในข้อที่ถามว่าท่านมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างยิ่งที่ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69, 3.51, 3.82 และ 3.78 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 9 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้พฤติกรรมการทำงานแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 10 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ

พฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ด้านการเพิ่มผลผลิต	3.86	.494	มาก
2.ด้านการขาดงาน	1.88	.747	น้อย
3.ด้านการลาออกจากงาน	2.61	.899	ปานกลาง

จากตาราง 10 เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในด้านการเพิ่มผลผลิต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมด้านการขาดงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.88 และด้านการลาออกจากงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61

ตาราง 11 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ด้านการเพิ่มผลผลิต	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานของท่าน ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	3.75	.684	มาก
2.ท่านมักจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเสมอ	3.96	.583	มาก
3.ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพมากขึ้น และมีผลผลิตที่มากขึ้นด้วย	3.89	.579	มาก
ด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวม	3.86	.494	มาก

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในข้อที่ถามว่าผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานของท่าน ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ท่านมักจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเสมอ และในข้อที่ถามว่าท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพมากขึ้น และมีผลผลิตที่มากขึ้นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75, 3.96 และ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

ด้านการขาดงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมักขาดงานอยู่เสมอๆ โดยไม่มีเหตุอันควร	1.88	.910	น้อย
2.ท่านจะขาดงานแม้ไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ก็ตาม***	2.08	.933	น้อย
3.ท่านขาดงานเกินกว่าจำนวนวันที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด	1.68	.943	น้อยที่สุด
ด้านการขาดงานโดยรวม	1.88	.747	น้อย

***เป็นแบบสอบถามเชิงลบ ผู้วิจัยได้ทำการกลับแบบสอบถาม เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในข้อที่ถามว่าท่านมักขาดงานอยู่เสมอๆ โดยไม่มีเหตุอันควร โดยมีค่าเฉลี่ย 1.88 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในข้อที่ถามว่าท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุจำเป็นจริงๆ เท่านั้น โดยที่พฤติกรรมขาดงานในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และมีความเห็นในระดับน้อยที่สุดในข้อที่ถามว่าท่านขาดงานเกินกว่าจำนวนวันที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68

ตาราง 13 ระดับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

ด้านการลาออกจากงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้	2.88	1.005	ปานกลาง
2.ท่านกำลังแสวงหางานใหม่ และกำลังจะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้	2.49	.996	น้อย
3.ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ได้ทุกเมื่อ	2.48	.999	น้อย
ด้านการลาออกจากงานโดยรวม	2.61	.899	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อที่ถามว่าท่านเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีความเห็นด้วยน้อยในข้อที่ว่าท่านกำลังแสวงหางานใหม่ และกำลังจะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ และข้อที่ถามว่าท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ได้ทุกเมื่อ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 และ 2.48 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานต่างกัน

เพศ

สมมติฐาน 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	ชาย	3.89	.509	.910	398	.363
	หญิง	3.84	.480			
พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	ชาย	1.91	.688	.675	398	.500
	หญิง	1.85	.795			
พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	ชาย	2.59	.914	-.466	398	.641
	หญิง	2.63	.887			

จากตาราง 14 พบว่ามีค่า Probability (p) ของพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้ 0.363, 0.500 และ 0.641 หมายความว่าเราไม่อาจปฏิเสธ H_0 ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ไม่อาจยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

อายุ

สมมติฐาน 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.411	4	395	.000

จากตาราง 15 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	1.775	4	60.071	.146

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.3 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.390	4	395	.000

จากตาราง 17 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	3.722	4	119.187	.007

จากตาราง 18 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน แสดงว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี	1.76	-	-0.0176 (0.942)	-0.2210 (0.362)	-0.3786 (0.149)	0.1741 (0.608)
21-30 ปี	1.78	-	-	-0.2034* (0.013)	-0.3611* (0.005)	0.1916 (0.447)
31-40 ปี	1.98	-	-	-	-0.1576 (0.241)	0.3951 (0.121)
41-50 ปี	2.14	-	-	-	-	0.5527* (0.044)
51 ปีขึ้นไป	1.59	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มอายุอื่นๆ นั้นมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.421	4	395	.226

จากตาราง 20 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .226 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	21.800	4	5.450	7.154	0.000
ภายในกลุ่ม	300.899	395	.762		
รวม	322.700	399			

จากตาราง 21 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกันแสดงว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 20 ปี	3.60	-	0.9945*	0.8864*	1.3009*	1.8593*
			(0.000)	(0.002)	(0.000)	(0.000)
21-30 ปี	2.60	-	-	-0.1081	0.3063*	0.8647*
				(0.264)	(0.045)	(0.004)
31-40 ปี	2.71	-	-	-	0.4144*	0.9728*
					(0.009)	(0.001)
41-50 ปี	2.29	-	-	-	-	0.5584
						(0.084)
51 ปีขึ้นไป	1.74	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นๆ

กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และในกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มอายุ 41-50 ปี

สถานภาพสมรส

สมมติฐาน 1.5 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.960	2	397	.020

จากตาราง 23 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
สถานภาพสมรส	2.356	2	64.543	0.103

จากตาราง 24 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .103 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเราไม่อาจปฏิเสธ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.6 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.209	2	397	.111

จากตาราง 25 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.086	0.917
ภายในกลุ่ม	222.681	397	.561		
รวม	222.778	399			

จากตาราง 26 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.917 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเราไม่อาจปฏิเสธ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.7 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.460	2	397	.012

จากตาราง 27 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
สถานภาพสมรส	2.341	2	35.742	0.111

จากตาราง 28 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเรายอมรับ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

วุฒิการศึกษา

สมมติฐาน 1.8 วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 29 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.458	2	397	.032

จากตาราง 29 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่างตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
วุฒิการศึกษา	0.299	2	242.964	0.742

จากตาราง 30 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .742 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเราไม่อาจปฏิเสธ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.9 วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 31 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.380	2	397	.013

จากตาราง 31 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่างตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
วุฒิการศึกษา	0.322	2	216.912	0.725

จากตาราง 32 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .725 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเราไม่อาจปฏิเสธ H_0 พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.10 วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.799	2	397	.450

จากตาราง 33 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .450 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	5.677	2	2.838	3.554	.030
ภายในกลุ่ม	317.023	397	.799		
รวม	322.700	399			

จากตาราง 34 พบว่าค่า $F\text{-Prob.}$ เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แสดงว่า วุฒิการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	มัธยม/ปวช./ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
มัธยม/ปวช./ปวส.	2.83	-	0.2623* (0.020)	0.3256* (0.016)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.57	-	-	0.0633 (0.575)
ปริญญาโท	2.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา มัธยม/ปวช./ปวส. มีความแตกต่างจากทุกกลุ่ม แต่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน 1.11 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ

กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 36 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.386	3	396	.069

จากตาราง 36 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4.204	3	1.401	5.947	.001
ภายในกลุ่ม	93.306	396	.236		
รวม	97.510	399			

จากตาราง 37 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 2 ปี	3.82	-	0.0486 (0.419)	-0.1375 (0.072)	-0.2157* (0.003)
3-5 ปี	3.77	-	-	-0.1861* (0.012)	-0.2643* (0.000)
6-8 ปี	3.96	-	-	-	-0.0782 (0.350)
9 ปีขึ้นไป	4.04	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 2 ปี มีความแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีความแตกต่างกับกลุ่มของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-8 ปี และกลุ่ม 9 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.12 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบ

ความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 39 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.664	3	396	.048

จากตาราง 39 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงานของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.009	3	262.619	0.031

จากตาราง 40 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราปฏิเสธ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานการวิจัย จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 2 ปี	1.91	-	-0.0408 (0.998)	-0.0013 (1.000)	0.2694* (0.030)
3-5 ปี	1.95	-	-	0.0395 (1.000)	0.3103* (0.012)
6-8 ปี	1.91	-	-	-	0.2707 (0.262)
9 ปีขึ้นไป	1.64	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 2 ปี และกลุ่ม 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.13 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบ

ความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 42 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.737	3	396	.531

จากตาราง 42 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .531 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	5.223	3	1.741	2.172	.091
ภายในกลุ่ม	317.476	396	.802		
รวม	322.700	399			

จากตาราง 43 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 ที่ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานทุกกลุ่ม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : โครงสร้างของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 44

ตาราง 44 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
โครงสร้างของงาน กับ การเพิ่มผลผลิต	.170**	.001	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
โครงสร้างของงาน กับ การขาดงาน	.106*	.035	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
โครงสร้างของงาน กับ การลาออกจากงาน	-.065*	.196	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านโครงสร้างของงาน กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .170 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านโครงสร้างของงาน กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .106 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้าน

โครงสร้างของงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านโครงสร้างของงาน กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .199 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเป็นอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 45

ตาราง 45 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความเป็นอิสระ กับ การเพิ่มผลผลิต	.242**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ความเป็นอิสระ กับ การขาดงาน	-.015*	.758	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ความเป็นอิสระ กับ การลาออกจากงาน	-.243**	.000	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านความเป็นอิสระ กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .242 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านความเป็นอิสระ กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .758 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเป็นอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านความเป็นอิสระ กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.243 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 4 รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รางวัลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 46

ตาราง 46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนกับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
รางวัลตอบแทน กับ การ เพิ่มผลผลิต	.269**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
รางวัลตอบแทน กับ การ ขาดงาน	-.032*	.522	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รางวัลตอบแทน กับ การ ลาออกจากงาน	-.280**	.000	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านรางวัลตอบแทน กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .269 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านรางวัลตอบแทน กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .522 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านรางวัลตอบแทน กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่ม

บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 5 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 47

ตาราง 47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การเพิ่มผลผลิต	.475**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การขาดงาน	-.158**	.002	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การลาออกจากงาน	-.218**	.000	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.158 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานลดลงในระดับต่ำมาก

ในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.218 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 6 การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การยอมรับความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 48

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งกับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การยอมรับความขัดแย้ง กับ การเพิ่มผลผลิต	.379**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
การยอมรับความขัดแย้ง กับ การขาดงาน	-.045*	.369	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
การยอมรับความขัดแย้ง กับ การลาออกจากงาน	-.191**	.000	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .379 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .369 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการยอมรับความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.191 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการ

เพิ่มบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 7 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การเปลี่ยนแปลงในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : การเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 49

ตาราง 49 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การเปลี่ยนแปลงใน องค์การ กับ การเพิ่ม ผลผลิต	.536**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
การเปลี่ยนแปลงใน องค์การ กับ การขาดงาน	-.118*	.018	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม
การเปลี่ยนแปลงใน องค์การ กับ การลาออก จากงาน	-.214**	.000	ต่ำมาก	ทางตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับ การเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .536 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับ การขาดงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.118 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานลดลงในระดับต่ำมาก

ในด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับ การลาออกจากงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.214 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบริษัทมีการเพิ่มบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงในระดับต่ำมาก

นอกจากนี้เรายังสามารถนำตัวแปรต้นต่างๆ ที่ได้ศึกษามาแล้วนั้น มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทำการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 50 พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	1.294	-	7.621	.000
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	.251	.264	5.669	.000
การยอมรับความขัดแย้ง	.102	.117	2.564	.011
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร	.346	.387	8.700	.000
Adjusted R Square (R ²)	.373			
Std.Error of the Estimate (SE)	.391			
F	79.994			
Sig.	.000			

จากตาราง 50 การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.251 และ 0.102 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.102 หน่วย และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) ของบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.346 หมายความว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.346 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.294 + 0.251 (\text{ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน}) + 0.102 (\text{การยอมรับความขัดแย้ง}) + 0.346 (\text{การเปลี่ยนแปลงในองค์กร})$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ค่า Standardized (β) ของบรรยากาตองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเท่ากับ 0.387, 0.264 และ 0.117 ตามลำดับ หมายความว่า บรรยากาตองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.373 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตได้ร้อยละ 37.3 ส่วนอีกร้อยละ 62.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.391 หน่วย

ตาราง 51 พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	2.414	-	7.134	.000
โครงสร้างของงาน	.264	.187	3.520	.000
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	-.202	-.141	-2.634	.009
การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	-.182	-.135	-2.366	.018
Adjusted R Square (R^2)	.051			
Std.Error of the Estimate (SE)	.728			
F	8.103			
Sig.	.000			

จากตาราง 51 การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า บรรยากาตองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานในระดับต่ำมาก โดยที่บรรยากาตองค์การด้านโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.264 และ -0.202 และ -0.182 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อโครงสร้างของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะเพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าสูงขึ้น

1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะลดลง 0.202 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะลดลง 0.182 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.414 + 0.264 (\text{โครงสร้างของงาน}) + (-0.202) (\text{ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน}) + (-0.182) (\text{การเปลี่ยนแปลงในองค์การ})$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ค่า Standardized (β) ของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.187, -0.141 และ -0.135 ตามลำดับ หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.051 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานได้ร้อยละ 5.1 ส่วนอีกร้อยละ 94.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.728 หน่วย

ตาราง 52 พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	4.624	-	15.178	.000
ด้านความเป็นอิสระ	-.262	-.169	-3.343	.001
ด้านรางวัลตอบแทน	-.317	-.224	-4.440	.000
Adjusted R Square (R^2)	.099			
Std.Error of the Estimate (SE)	.853			
F	22.984			
Sig.	.000			

จากตาราง 52 การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำมากและในระดับต่ำตามลำดับ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.262 และ -0.317 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานจะลดลง 0.262 หน่วย และเมื่อบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานจะลดลง 0.317 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.624 + (-0.262) (\text{ความเป็นอิสระ}) + (-0.317) (\text{รางวัลตอบแทน})$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ค่า Standardized (β) ของบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และในด้านรางวัลตอบแทนมีค่าเท่ากับ -0.169 และ -0.224 ตามลำดับ หมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการความเป็นอิสระ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.099 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานได้ร้อยละ 9.9 ส่วนอีกร้อยละ 90.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.853 หน่วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน	Independent Sample t-test
1.1	เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	One Way Anova เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	One Way Anova เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.8	วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.9	วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.10	วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	One Way Anova เป็นไปตามสมมติฐาน
1.11	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต	One Way Anova เป็นไปตามสมมติฐาน
1.12	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน	One Way Anova เป็นไปตามสมมติฐาน
1.13	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน	One Way Anova ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ	พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ		
	การเพิ่ม ผลผลิต	การขาดงาน	การลาออก จากงาน
1. โครงสร้างของงาน	✓	✓	X
2. ความเป็นอิสระ	✓	X	✓
3. รางวัลตอบแทน	✓	X	✓
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	✓	✓	✓
5. การยอมรับความขัดแย้ง	✓	X	✓
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ	พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ		
	การเพิ่ม ผลผลิต	การขาดงาน	การลาออก จากงาน
1. โครงสร้างของงาน	X	✓	X
2. ความเป็นอิสระ	X	X	✓
3. รางวัลตอบแทน	X	X	✓
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	✓	✓	X
5. การยอมรับความขัดแย้ง	✓	X	X
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	✓	✓	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการศึกษา และผลการค้นคว้าโดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. สมมติฐานในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานกับกิจการในอนาคตต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานกับกิจการในอนาคตต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
5. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
6. การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
7. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครด้านต่างๆ อันได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด โดยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยวิธียื่นแจกแบบสอบถามด้วยตนเองตามห้างสรรพสินค้าต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ห้างโรบินสัน บางรัก ห้างเซ็นทรัล สาขาลาดพร้าว ห้างแฟร์ชั่นไอส์แลนด์ สยามจัสโก้ รัชดาภิเษก ห้างเดอะมอลล์ บางแค และห้างเซ็นทรัล สาขาปิ่นเกล้า เนื่องจากเป็นสถานที่ซึ่งมีความสะดวกที่จะเก็บแบบสอบถาม และสามารถขอความร่วมมือจากผู้ที่มาเดินเล่นในห้างสรรพสินค้าต่างๆ ได้โดยง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนั้นมาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถามตอนที่ 1

3. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและเป็นรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบค่าที (t-test) กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ กับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

6. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และเพศชายจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

1.2 อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 อายุ 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 อายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

1.3 สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

1.4 วุฒิมัธยมศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ ระดับมัธยม/ปวช./ปวส. จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันสูงสุดที่ 3-5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ ที่ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระยะเวลา 9 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และระยะเวลา 6-8 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ

2.1.1 ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์การของตนมีบรรยากาศองค์การในระดับมากในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งหมด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความเป็นอิสระ ด้าน

โครงสร้างของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.55, และ 3.44 ส่วนในด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.40

2.1.2 บรรยายการตอบคำถามด้านโครงสร้างของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในข้อที่ว่าองค์การของท่านมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ในข้อที่ว่ามีการแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสั่งการตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 ในข้อองค์การของท่านมีการกำหนดวิธีที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา ยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และในข้อมีการแบ่งความรับผิดชอบในงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่มีงานทับซ้อนกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

2.1.3 บรรยายการตอบคำถามด้านความเป็นอิสระโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในข้อที่ว่า หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบเขตงานของท่านเอง และในข้อที่ว่าท่านมีอิสระที่จะไม่ต้องปฏิบัติงานตามวิธีการเดิมๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.58 และ 3.51 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางในข้อองค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

2.1.4 บรรยายการตอบคำถามด้านรางวัลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์แก่การทำงานของท่านเป็นอย่างดี และข้อที่ว่าองค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าพิจารณาจากควมมีอาวุโส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.47 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อที่ว่าท่านได้รับโบนัสสิ้นปีอย่างสม่ำเสมอ และเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสม และยุติธรรมดีแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.21 ตามลำดับ

2.1.5 บรรยายการตอบคำถามด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยกับ 3.78 โดยเมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกข้อ ในข้อที่ว่าท่านสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีที่เพื่อนร่วมงานมีต่อท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.91 รองลงมาคือ ข้อท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของท่าน และข้อองค์การของท่านยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.75 และ 3.62 ตามลำดับ

2.1.6 บรรยายการตอบคำถามด้านการยอมรับความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในข้อองค์การของท่านยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมี

ค่าเฉลี่ย 3.59 และมีความเห็นในข้ออื่นๆ ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่ถามว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรของท่านต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคน และข้อเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์กรของท่านยินดีที่จะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.39 และข้อเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ทุกคนจะเปิดเผยออกมา มิได้ละเลย เพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งเหล่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22

2.1.7 บรรยาการขององค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกข้อ โดยข้อที่ว่าท่านยอมรับว่าวิทยาการสมัยใหม่ช่วยให้้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ท่านมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างยิ่งที่ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร ้องค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอด และเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น และข้อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรของท่านอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.78, 3.69 และ 3.51 ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ

2.2.1 พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกข้อ ในข้อท่านมักจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเสมอ ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพมากขึ้น และมีผลผลิตที่มากขึ้นด้วย และในข้อผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานของท่าน ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.89 และ 3.75 ตามลำดับ

2.2.2 พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในข้อที่ถามว่าท่านจะขาดงานแม้ไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ก็ตาม และข้อท่านมักขาดงานอยู่เสมอๆ โดยไม่มีเหตุอันควร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และ 1.88 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดในข้อที่ถามว่าท่านขาดงานเกินกว่าจำนวนวันที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68

2.2.3 พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 โดยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในข้อท่านเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และในข้อท่านกำลังแสวงหางานใหม่ และกำลังจะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ และข้อท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ได้ทุกเมื่อ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และ 2.48 ตามลำดับ

สมมติฐาน 1.9 วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.10 วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.11 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.12 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.13 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การด้านโครงสร้างของงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-โครงสร้างของงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.170 หมายความว่า โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

-โครงสร้างของงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.106 หมายความว่า โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

-โครงสร้างของงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.196 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า โครงสร้างของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ความเป็นอิสระ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.242 หมายความว่า ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

-ความเป็นอิสระ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ความเป็นอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

-ความเป็นอิสระ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.243 หมายความว่า ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 4 รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-รางวัลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269 หมายความว่า รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

-รางวัลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.522 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า รางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

-รางวัลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.280 หมายความว่า รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 5 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.475 หมายความว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

-ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.158 หมายความว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

-ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.218 หมายความว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 6 การยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-การยอมรับความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.379 หมายความว่า การยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

-การยอมรับความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.369 ซึ่งมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า การยอมรับความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน

-การยอมรับความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.191 หมายความว่า การยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 7 การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-การเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-การเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.118 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

-การเปลี่ยนแปลงในองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.214 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทำการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ ดังต่อไปนี้ โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

1.บรรยากาองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.251 และ 0.102 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย เมื่อบรรยากาองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.102 หน่วย และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) ของบรรยากาองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.346 หมายความว่า

เมื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตจะเพิ่มขึ้น 0.346 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $1.294 + 0.251$ (ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน) + 0.102 (การยอมรับความขัดแย้ง) + 0.346 (การเปลี่ยนแปลงในองค์การ)

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.373 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตได้ร้อยละ 37.3 ส่วนอีกร้อยละ 62.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.391 หน่วย

2. บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานในระดับต่ำมาก โดยที่บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.264 และ -0.202 และ -0.182 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อโครงสร้างของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะเพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะลดลง 0.202 หน่วย เมื่อบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานจะลดลง 0.182 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน = $2.414 + 0.264$ (โครงสร้างของงาน) + (-0.202) (ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน) + (-0.182) (การเปลี่ยนแปลงในองค์การ)

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.051 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานได้ร้อยละ 5.1 ส่วนอีกร้อยละ 94.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.728 หน่วย

3. บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำมากและในระดับต่ำ ตามลำดับ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านลาออกจากงานเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.262 และ -0.317 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานจะลดลง 0.262 หน่วย และเมื่อบรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานจะลดลง 0.317 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน = $4.624 + (-0.262) (\text{ความเป็นอิสระ}) + (-0.317) (\text{รางวัลตอบแทน})$

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.099 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานได้ร้อยละ 9.9 ส่วนอีกร้อยละ 90.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.853 หน่วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ อินทิสันท์ (2544: 89) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ เพนเลย์ และคณะ (Penley and others. 1991: 57) ศึกษาเรื่องความสามารถของผู้จัดการในการติดต่อสื่อสาร พบว่า ความสามารถในการทำงานของเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

2. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต แต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญ เพิ่มพิบูลย์ (2533: 12) ศึกษาเรื่องการลาออกของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก งานวิจัยของ ลออจิต อิงเจริญสุนทร (2545: 35) ศึกษาเรื่องการลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงแรมอมารี เอเทรียม กรุงเทพฯ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก

3. สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547: 103) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

4. วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงาน แต่วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการโอนย้าย และลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำ และทัณฑสถานในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการโอนย้าย และลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณทนี สุวิบูลย์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า มีเพียงระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในการศึกษาของ กฤษณา อังจิตรไพศาล (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงาน กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12 พบว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของข้าราชการครู และขนาดโรงเรียน

6. โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกันกับที่โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน แต่โครงสร้างของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน สามารถอธิบายได้ว่า โครงสร้างของงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่มีความชัดเจน กฎระเบียบที่เคร่งครัด อาจก่อให้เกิดความลำบากใจในการมาทำงาน พนักงานอาจรู้สึกอึดอัด ลำดับบังคับบัญชาที่ห่างกัน อาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกห่างเหินจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการแบ่งความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน หรือซับซ้อนอาจทำให้เกิดความคลุมเครือ ขุ่นข้องหมองใจกันระหว่างพนักงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 188-190) พบว่า บรรยากาศองค์การที่มุ่งการใช้อำนาจ และมีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผลิตผลลดลง ขวัญ และความพึงพอใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มบุคลากรในองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภานุ ชินะโชติ (2547: 99-100) ศึกษาเรื่องการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง พบว่า การบริหารบรรยากาศองค์การทางด้านมิติโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติ

งาน และยิ่งกล่าวอีกว่า ควรมีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน และ ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงข้ามกัน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ สามารถแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา ย่อมส่งผลที่ดีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เกิดความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิบสัน, อีแวนชีวิช และดอนแนลลี (Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1973: 319) กล่าวว่า ระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประจักษ์ จงอัศญากุล (2546: 97) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง กล่าวว่า บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น เช่น ให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ให้บริษัทได้ทราบ โดยอาจจะจัดกล่องรับข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อผู้บริหารจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อบริษัท และพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

8. รางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงข้ามกัน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถอธิบายได้ว่า การที่คนเรามาทำงานก็เพื่อหวังเงินเดือนตอบแทน และการที่เราทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ก็ย่อมหวังให้ได้รางวัลเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งรางวัลก็สามารถวัดได้อย่างชัดเจน จากเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น โบนัสสิ้นปี การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การได้รับรางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 54) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญในการจัดหารางวัล จะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลดีกว่าการลงโทษ และเป็นการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น และในงานวิจัยของ วรรณทนี สุวิบูลย์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด

(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

9. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงานในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า การที่เรามาทำงานเราไม่ได้ทำงานอยู่ตัวคนเดียว เรามีเพื่อร่วมงาน และหัวหน้างานทำงานร่วมกันด้วย ดังนั้น ตามทฤษฎีพื้นฐานของมาสโลว์ คนเราทุกคนต่างก็ต้องการเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง รวมทั้งหากได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างด้วยย่อมเป็นเรื่องที่ดี ทำให้เราสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers. 1979: 371) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มุ่งคน ซึ่งประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้การสนับสนุนร่วมกัน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการลาออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม เช่นเดียวกับงานของ บีล (Beal. 1974: 83) ที่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มว่า พฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องตัดสินบรรยากาศกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย ดูเหมือนจะมีผลงานดีกว่า และน่าพึงพอใจมากกว่า เพราะจะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง จะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยเอื้อให้มีการพัฒนาผลผลิต และขวัญได้

10. การยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงข้ามกัน ในขณะที่การยอมรับความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน สามารถอธิบายได้ว่า ปัญหาความขัดแย้งในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้โดยง่าย และสามารถเกิดขึ้นได้กับองค์การทุกระดับและทุกแห่ง ซึ่งปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ทั้งที่เกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันจากระบบสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การขัดแย้งเรื่องส่วนตัว การแข่งขันหรือแก่งแย่ง การแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การมีกฎระเบียบมากเกินไป ล้วนแต่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การขึ้นมาได้ทั้งนั้น ดังนั้น การยอมรับฟังความคิดเห็น และการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และร่วมมือกันหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นวิธีที่ถูกต้องเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 202) กล่าวว่า นักพฤติกรรมศาสตร์ก็ได้ยอมรับในธรรมชาติของความขัดแย้งที่มีในทุกกลุ่มทุกองค์การว่าเป็นเรื่องหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น เมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องยอมรับความขัดแย้งเหล่านั้น และพยายามศึกษาหาความเข้าใจหรือหาประโยชน์ที่ควรจะได้จากข้อขัดแย้งพร้อมกับหาทางแก้ไขผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งพร้อมกันไปด้วย นอกจากนั้นพวกนักพฤติกรรมศาสตร์ยังเห็นว่าความขัดแย้งไม่จำเป็นจะต้องเป็นสิ่งเลวทรามเสมอไป ตรงกันข้าม ความขัดแย้งกลับจะเป็นพลังทางบวกที่มีศักยภาพในการยกระดับการปฏิบัติงานของกลุ่ม

11. การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการลาออกจากงานในระดับต่ำมากในทิศทางตรงข้ามกัน สามารถอธิบายได้ว่า โลกที่เปลี่ยนแปลงไปทุกวัน เพื่อความอยู่รอดองค์กรต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาตัวเอง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การเพื่อก้าวให้ทันโลกตลอดเวลา ดังนั้น การที่องค์กรใดสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบ และสามารถยืดหยัดอยู่ได้ต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545: 404) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงรอบๆ ตัวเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรทุกองค์การที่จะต้องปรับตัวเพื่อการคงอยู่และก้าวต่อไปในท่ามกลางความสลับซับซ้อนของสังคม องค์กรที่ดำรงอยู่อย่างสันติโดยไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสังคมก็เท่ากับถอยหลังเข้าคลองอยู่ตลอดเวลา ประจักษ์ จงอัศญากุล (2546: 98) กล่าวว่าสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้น บริษัทควรมีการชี้แจงถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องทั้งในเรื่องการทำงาน และองค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจและเกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป มีความตั้งใจในการทำงาน และมีพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในองค์การร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เน้นความรู้สึกเป็นเพื่อน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเองก็ควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ ชื่นชมผลงานที่ดี ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้ ผลักดันให้มีการฝึกอบรมให้มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ เพื่อที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวก และง่ายแก่การใช้งานมาปรับใช้ในองค์การ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ประหยัดเวลา และเกิดความทัดเทียมกับองค์การใหญ่ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในศักยภาพที่จะสามารถแข่งขันกับองค์การใหญ่ๆ ได้

2. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานได้มากกว่าด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างของงานที่มี

มากเกินไป หรือเคร่งครัดจนเกินไปย่อมส่งผลต่อปริมาณการขาดงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรวางโครงสร้างของงานให้ชัดเจนและเรียบง่าย แต่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป ควรมีนโยบายและเป้าหมายที่เป็นไปได้ เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถทำได้จริง กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก็ไม่ควรเข้มงวดมากเกินไป ควรมีการผ่อนผันบ้างหากพนักงานมีเหตุผลสมควรเชื่อถือได้ ช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ควรอยู่ชิดกันเกินไป หรือห่างเหินจนเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบก็ควรที่จะชัดเจน ไม่ทับซ้อนกัน ไม่ควรปิดความรับผิดชอบของตนไปให้คนอื่น

3. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากการได้มากกว่าด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีความเป็นอิสระ และให้รางวัลตอบแทนที่ดี ย่อมทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการลาออกจากการที่ลดลง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาการจ่ายเงินเดือนด้วยความยุติธรรมที่สุด ควรคำนึงถึงผลงานที่พนักงานได้กระทำให้แก่บริษัทมากกว่าดูที่ความอาวุโส หรือความลำเอียง ควรพิจารณาให้เหมาะสมถึงความต้องการและความจำเป็นของพนักงานแต่ละคน ในด้านความเป็นอิสระนั้น ผู้บริหารก็ควรที่จะให้อิสระแก่พนักงานในการที่จะคิด กระทำการใดๆ ได้อย่างอิสระบ้าง ไม่ใช่เข้มงวดกันจนทุกกระเบียดนิ้ว ควรให้ขอบเขตงานกว้างๆ แก่พนักงาน และให้โอกาสพนักงานได้มีการคิด ตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น หรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้พนักงานได้มีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบบใหม่ๆ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ เช่น ความเครียด คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ สามารถนำข้อเสียที่มีอยู่ในองค์การมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ เพิ่มเติม เช่น พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ความจงรักภักดีต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ เป็นต้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. อาจมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงมากกว่านี้ เช่นการเก็บแบบสอบถามเฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้งานวิจัยมีการเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ข้อมูลไม่กระจัดกระจาย และสามารถสรุปผลการวิจัยระบุข้อบกพร่องขององค์การได้อย่างตรงจุด แล้วสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงกับองค์การนั้นๆ ได้อย่างทันทั่วทั้ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราชญ์บุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณนิการ์ สายพิน. (2547). ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาสถานี่โทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา อังจิตไพศาล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัยหลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ เสกนาโซค. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรง รัตนเวฬุ. (2547). บรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม. (2540). ความต้องการโอนย้าย และลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ จินจำง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ=Organization behavior. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.
- นิลุบล รัชคุณ. (2539). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ จงอภัยกุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยนันท์ เหมศรีราช. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยล้า ความห่างเหินทางสังคม การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานระบบกะ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม=Group behavior. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิฐ กาญจนาคพันธ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. วิทยานิพนธ์ รปศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ อินทิสันท์. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ภานุ ชินะโชติ. (2547). การรับรู้บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล่อจิต ่องเจริญสุนทร. (2545). การลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมอมารี เอเทรียม กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณณีย์ สุขวิบูลย์. บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา ลิ้มกระยารส. (2549). ลักษณะเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้ออาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542, กรกฎาคม-กันยายน). หลักปฏิบัติต่อบุคคลตามแนวพุทธศาสนาเพื่อผลมนุษย์สัมพันธ์. ไทย. 19(71): 38-41.
- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี มหารักกะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)*. กรุงเทพฯ: ดวณกลสมัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ=Organization Theory*. กรุงเทพฯ: บริษัทสามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน).
- สมหมาย มิ่งพฤติ. (2546). *พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินซ์นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ นิภานันท์. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรสาร เทพศิริ. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ ศรีสุข. (2548). *การรับรู้รูปแบบการบังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- อรทัย ชาญการคำ. (2547). *ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานภายใต้การควบคุมด้วยเทคนิค SPC: กรณีศึกษาฝ่ายผลิตแผนก Machine Shop for Spindle Motor1 กลุ่มบริษัทมินิแบประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา สิริสาลี. (2544). *การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญ เพิ่มพิบูลย์. (2533). *การลาออกของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ รปศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำนวย แสงสว่าง. (2543). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางบุคลิก และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.

Beal, George M. and others. (1974). *Leadership and Dynamic Group Action*. 6th ed. Ames
The Iowa State University Press.

Bishop, J.W., & Scott, K.D. (2000). An examination of organizational and team
commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*.

Bluman, Allan G. (2004). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. New York:
McGraw-Hill.

Brown, S.P. & Leigh T.W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its
Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied
Psychology*.

Campbell, J.P. & E.E. Beaty. (1971). *Organizational climate: Its measurement and
relationship to work group performance*. Paper presented at the annual meeting
of the American Psychological Association.

Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and
Organizational Performance*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, Lee J. (1951). *Essentials of Psychological testing*. 3rd ed. New York: Harper &
Row Publisher.

Erbisch, Pamela Sue Meserve. (2004). *Management style, organizational climate, and
Organizational performance in a public mental health agency: An integral model
(Ken Wilber)*. Western Michigan University. Retrieved January 8, 2006, from
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3154494>.

Forehand, G.A.; & V.H. Gilmer. (1964). *Environmental Variation in Studies of
Organizational Behavior*. Psychological Bulletin.

Gibson, J.L., Ivancevich J.M.; & Donnelly, J.H. Jr. (1973). *Organizations: Structure,
Processes, Behavior*. 2nd ed. Texas: Business Publications, Inc.

Jackson-Malik, Pamela J. (2005). *Organizational climate and hospital nurses' job
satisfaction, burnout, and intent to leave*. Ph.D. University of Pennsylvania.
Retrieved January 8, 2006, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3165703>.

Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

Lawler.E.E. (1971). *Pay and organizational effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Lewin, K. (1983). *The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces*. Durham, N.C.: Duke University Press.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Litwin, G.H.; & R.A. Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Loper, F.M. (1968). *Evaluation of Employ Performance*. New York: Public Personality Association.
- Penley, L.E., E.R. Alexander; & I.E. Jernigan. (1991). *Communication abilities of managers: The relationship to performance*. Journal of Management 17 (March).
- Rensis, Likert. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Essentials of Organizational Behavior*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Sayles. L.R. & Strauss, G. (1977). *Management human resources*. Englewood Cliff.N.J.: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company.
- Steers R.M.; & Porter, L. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ในระดับปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับระดับของบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้งด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่เกิดขึ้นในองค์การรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ต้องการที่จะวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รับจากท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์ จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีจำนวน 4 หน้า

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับของบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้งด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน 9 ข้อ

หลังจากที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้แล้ว กรุณาพับแบบสอบถาม และส่งคืนให้แก่ผู้ทำการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รับจากท่านไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

รจนา อธิทิเทพพนา

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 20 ปี☐ 2. 21-30 ปี☐ 3. 31-40 ปี☐ 4. 41-50 ปี☐ 5. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน☐ 3. หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษา

☐ 1. มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.☐ 2.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า☐ 3. ปริญญาโท☐ 4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1. ไม่เกิน 2 ปี☐ 2. 3-5 ปี☐ 3. 6-8 ปี☐ 4. 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับบรรยากาศองค์การที่ตรงกับองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น

ข้อ	บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	<u>โครงสร้างของงาน</u> องค์การของท่านมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเสมอ					
2.	องค์การของท่านมีการกำหนดวิธีที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา ยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
3.	มีการแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสั่งการตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					
4.	มีการแบ่งความรับผิดชอบในงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่มีงานทับซ้อนกัน					
5.	<u>ความเป็นอิสระ</u> ท่านมีอิสระที่จะไม่ต้องปฏิบัติงานตามวิธีการเดิม ๆ					
6.	องค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน					
7.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา					
8.	องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบเขตงานของท่านเอง					
9.	<u>รางวัลตอบแทน</u> ท่านได้รับโบนัสสิ้นปีอย่างสม่ำเสมอ					
10.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสม และยุติธรรมดีแล้ว					
11.	องค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าพิจารณาจากควมมีอาวุโส					
12.	ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์แก่การทำงานของท่านเป็นอย่างดี					

ข้อ	บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13.	<u>ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน</u> ท่านสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีที่เพื่อนร่วมงานมีต่อท่าน					
14.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
15.	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
16.	องค์การของท่านยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17.	<u>การยอมรับความขัดแย้ง</u> สมาชิกทุกคนในองค์การของท่านต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคน					
18.	องค์การของท่านยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					
19.	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนในองค์การของท่านยินดีที่จะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น					
20.	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าจะร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ทุกคนจะเปิดเผยออกมา มิได้ละเลย เพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งเหล่านั้น					
21.	<u>การเปลี่ยนแปลงในองค์การ</u> องค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้านเพื่อความอยู่รอด และเพื่อแข่งขันกับองค์การอื่น					
22.	มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การของท่านอยู่บ่อยครั้ง					
23.	ท่านยอมรับว่าวิทยาการสมัยใหม่ช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
24.	ท่านมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างยิ่ง เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับของพฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับตัวท่านเองเพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น

ข้อ	พฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>การเพิ่มผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานของท่าน ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา					
2.	ท่านมักจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเสมอ					
3.	ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพมากขึ้น และมีผลผลิตที่มากขึ้นด้วย					
4.	<u>การขาดงาน</u> ท่านมักขาดงานอยู่เสมอๆ โดยไม่มีเหตุอันควร					
5.	ท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุจำเป็นจริงๆ เท่านั้น					
6.	ท่านขาดงานเกินกว่าจำนวนวันที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด					
7.	<u>การลาออกจากงาน</u> ท่านเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้					
8.	ท่านกำลังแสวงหางานใหม่ และกำลังจะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้					
9.	ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ได้ทุกเมื่อ					

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวรจนา อธิธิเทพพนา
วันเดือนปีเกิด	5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	213-217 ถ.ศรีบุญชู อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ร้านเทพพนาอาหารสัตว์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร