

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 12,284 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.73 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.60 รองลงมา 20-30 ปี ร้อยละ 17.96 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 51.39 รองลงมา ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 21.82 สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.19 รองลงมา โสด ร้อยละ 30.94 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 54.70 รองลงมา ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 21.55 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.65 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 20.44 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 38.67 รองลงมา 10-20 ปี ร้อยละ 25.14

2. วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-3.96$) ทุกรายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
3. โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี, 20-30 ปี และ 31-40 ปี การศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีรายได้ 20,000-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งผู้บริหาร และหัวหน้างาน

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64-4.04$) ทุกรายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ การศึกษาดำรง ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทุกสถานภาพสมรส มีรายได้ 20,000-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ทุกตำแหน่งงาน

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82-3.99$) ทุกรายการ คือ

1. มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน
3. ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน
5. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกระดับการศึกษา ทุกสถานภาพสมรส ทุกครั้งรายได้ ทุกตำแหน่งงาน

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.71$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
4. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

ความขัดแย้ง พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-3.72$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง

2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

3. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 20-30 ปี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด และสมรส มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72-3.89$) ทุกรายการ คือ

1. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
2. พพอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ
3. ลักษณะงานที่ทำมีความต่อเนื่อง
4. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกระดับการศึกษา ทุกสถานภาพสมรส ทุกระดับรายได้ ทุกตำแหน่งงาน

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
2. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี, 20-30 ปี และ 31-40 ปี การศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทุกสถานภาพสมรส มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท ตำแหน่งผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติการ

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ โครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน
 3. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน
3. มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
 2. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
 3. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
 4. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ
1. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน
 2. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
 2. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
2. การให้รางวัลยอมรับกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ

ความขัดแย้ง พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด
2. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
2. ลักษณะงานที่ทำมีความต่อเนื่อง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
2. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี

2. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน

2. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.73 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 51.39 สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.19 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 54.70 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.65 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 38.67 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา สัจพันโรจน์ (2545) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทรนศนะของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จากข้อค้นพบดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์การที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเวลานั้น มี

ผลกระทบต่อระบบการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร จะเห็นได้ว่าในองค์กรต่าง ๆ สิ่งสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก็คือบุคลากรในองค์กรนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงาน ถ้าจะส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดีด้วย

2. วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, 3.79, 3.89, 3.55, 3.53, 3.80$ และ 3.78 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา สัจพัน โรจน์ (2545) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษดินันท์ เงามาม (2551) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนวัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของบุคลากร โรงเรียนวัดศรีสุदारาม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการผลักดันให้บุคคลแต่ละบุคคลสามารถปรับตัวและพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ติดเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีได้

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ และระดับ การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความขัดแย้ง พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานเพศชาย และเพศหญิง ที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา สัจพันธ์ (2545) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ แต่รายด้านพบว่า พนักงานที่เพศและสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้ บรรยากาศด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคง และความเสถียร และด้านการรวมอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณทนิย์ สุขวิบูลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความ รับผิดชอบและความท้าทาย ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเลื่อมใสมีความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ ทำ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการ ลงโทษ และมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความ รับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อค้นพบดังกล่าว เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้น อยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อตัว บุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ บรรยากาศองค์การมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร พบว่ามีผลต่อความ พึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากข้อมูลที่ได้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของ บรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการ ดำเนินงานให้สามารถตอบสนองความต้องการบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

3. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้นับบริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุต่างกันในเรื่อง ของความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความเลื่อมใส เพื่อให้พนักงานมีความ พึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้นับบริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันในเรื่องของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้ดี

5. จากข้อมูลที่ได้ครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

6. การทำการวิจัยเจาะลึกเฉพาะกลุ่มย่อย เพื่อทราบช่องว่างต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความขัดแย้ง การมีส่วนร่วม การให้รางวัล เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี