

ชื่อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัย นางเจียมจิตร นุตาลัย ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ผศ.ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาลัง 2) รศ.ปรีชา
วัฒนาทิพย์ธำรงค์ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 113 หน้า คำสำคัญ บรรยากาศองค์กร

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความท้าทายและความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ด้านความขัดแย้ง และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1)..... 2).....

Independent study title: Influence of organization's atmosphere on satisfaction in working of workers at Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), central office, Nonthaburi

Researcher: Ms. Jiamjit Nutalai. Degree: Master of Business Administration (General Management). Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Asst. Prof. Dr.Yuwalak Vejwittayaklung 2) Assoc. Prof. Preecha Wattanatipthumrong. Academic year : 2009. 113 pp.
Keyword: organization's atmosphere.

Abstract

The objectives of this research were to study the influence of organization's atmosphere on satisfaction in working of workers at Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), central office , Nonthaburi and to compare the influence of organization's atmosphere based on personal characteristics. The sample included 370 workers. Questionnaires were used as a research tool. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The results showed that the overall influence of organization's atmosphere that had on satisfaction in working was at high level. Considering into aspects, every of them was at high level, The first 3 highest aspects arranged in descending order were as following: warmth and encouragement, working standard and expectation, Challenge and responsibility. The comparison of organization's atmosphere on satisfaction in working of workers based on personal characteristics showed that workers in different sex, age, and educational level had difference in overall opinions at 0.01 significant level. Considering into aspects, workers in different sex had difference in opinions on warmth and encouragement, remuneration and punishment, contradiction, organization's standard and working standard and expectation at 0.01 and 0.05 respectively. Those in different age had difference in opinions on organization's structure, contradiction, working standard and expectation, Challenge and responsibility, remuneration and punishment, and unity at 0.01 and 0.05 respectively. Those in different educational level had difference in opinions on Challenge and responsibility, remuneration and punishment, contradiction, organization's structure, warmth and encouragement aspect, working standard and expectation, and unity at 0.01 and 0.05 respectively. Those in different monthly income had difference in opinions on contradiction, and unity, at 0.01 and 0.05 respectively

Student's signature.....

Independent study advisors' signature1).....2).....