

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p. 160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความพึงพอใจในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	153	42.27
2. หญิง	209	57.73
รวม	362	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 20 ปี	11	3.04
2. 20-30 ปี	65	17.96
3. 31-40 ปี	63	17.40
4. มากกว่า 40 ปี	223	61.60
รวม	362	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปวช. หรือเทียบเท่า	79	21.82
2. ปวส. หรือเทียบเท่า	45	12.43
3. ปริญญาตรี	186	51.39
4. สูงกว่าปริญญาตรี	52	14.36
รวม	362	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	112	30.94
2. สมรส	236	65.19
3. หม้าย/หย่าร้าง	14	3.87
รวม	362	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	78	21.55
2. 20,000-30,000 บาท	36	9.94
3. 30,001-40,000 บาท	50	13.81
4. มากกว่า 40,000 บาท	198	54.70
รวม	362	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
1. ผู้บริหาร	25	6.91
2. หัวหน้างาน	74	20.44
3. พนักงานปฏิบัติงาน	263	72.65
รวม	362	100.00
อายุงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	81	22.38
2. 10-20 ปี	91	25.14
3. 21-30 ปี	140	38.67
4. มากกว่า 30 ปี	50	13.81
รวม	362	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.73 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.60 รองลงมา 20-30 ปี ร้อยละ 17.96 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.04 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 51.39 รองลงมา ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุด ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 12.43 สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.19 รองลงมา โสด ร้อยละ 30.94 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 3.87 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 54.70 รองลงมา ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 21.55 และน้อยที่สุด 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 9.94 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.65 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 20.44 และน้อยที่สุด ผู้บริหาร ร้อยละ 6.91 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 38.67 รองลงมา 10-20 ปี ร้อยละ 25.14 และน้อยที่สุด มากกว่า 30 ปี ร้อยละ 13.81

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์การ						
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.89	0.72	4.02	0.65	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.66	0.81	3.90	0.72	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.42	0.96	3.58	0.98	3.52	0.97
รวม	3.66	0.70	3.83	0.67	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ						
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.81	3.72	0.76	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.00	0.70	4.07	0.59	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.64	0.77	3.72	0.78	3.69	0.78
รวม	3.72	0.59	3.84	0.59	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน						
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.83	0.89	4.00	0.76	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	0.91	3.96	0.68	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.67	0.87	3.99	0.75	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.79	4.08	0.74	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.65	0.94	3.95	0.76	3.82	0.85
รวม	3.75	0.71	4.00	0.59	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ						
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.31	0.91	3.67	0.77	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.33	0.93	3.56	0.79	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.41	0.80	3.61	0.77	3.52	0.79
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.56	0.89	3.82	0.79	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ	3.50	0.93	3.79	0.87	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.21	0.87	3.54	0.80	3.40	0.84
รวม	3.39	0.66	3.66	0.62	3.55	0.65

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง						
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.12	0.85	3.22	0.89	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.29	0.94	3.56	0.94	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.89	3.78	0.90	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.55	0.82	3.76	0.78	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.55	0.97	3.85	0.86	3.72	0.92
รวม	3.38	0.50	3.63	0.59	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.68	0.74	3.75	0.70	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำมีความต่อเนื่อง	3.76	0.69	3.85	0.66	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.62	0.70	3.79	0.68	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.80	0.73	3.89	0.67	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.79	0.66	3.96	0.60	3.89	0.63
รวม	3.73	0.53	3.85	0.53	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.05	0.78	4.20	0.71	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	3.99	0.75	4.25	0.68	4.14	0.72
30.การให้ออกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.40	0.82	3.66	0.82	3.55	0.83
รวม	3.70	0.68	3.84	0.74	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	3.67	0.47	3.86	0.46	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.2 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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการโครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$)

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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

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

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

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้นรายการ การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน และการลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$ และ 3.54 ตามลำดับ)

พนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.56$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

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

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้นรายการ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

พนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
2. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

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

1. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
2. พอใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง
4. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55-4.14$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
2. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		มากกว่า 40 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์การ										
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.45	0.69	4.20	0.67	3.86	0.69	3.90	0.66	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	4.36	0.67	4.03	0.73	3.76	0.95	3.71	0.71	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	4.00	1.26	3.63	1.04	3.54	1.23	3.45	0.85	3.52	0.97
รวม	4.27	0.81	3.95	0.68	3.72	0.84	3.69	0.62	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ										
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	4.00	1.00	3.77	0.79	3.65	0.95	3.58	0.72	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.27	0.65	4.09	0.61	4.14	0.80	3.99	0.59	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.91	0.83	3.82	0.86	3.81	0.90	3.60	0.70	3.69	0.78
รวม	4.06	0.71	3.89	0.58	3.88	0.74	3.72	0.53	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน										
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.09	0.83	4.09	0.82	3.92	0.96	3.88	0.77	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.63	4.05	0.80	3.83	0.93	3.81	0.75	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาระหว่างการทำงาน	4.00	0.63	3.94	0.81	3.95	0.94	3.80	0.79	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.89	4.18	0.75	4.02	0.92	3.93	0.71	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.82	0.75	3.82	1.00	3.92	0.96	3.79	0.78	3.82	0.85
รวม	3.98	0.61	4.02	0.64	3.93	0.80	3.84	0.62	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ										
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.64	0.67	3.66	0.80	3.63	1.07	3.43	0.79	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.82	0.75	3.38	1.03	3.63	0.99	3.43	0.77	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	4.00	0.63	3.68	0.87	3.49	0.98	3.46	0.70	3.52	0.79
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	4.09	0.54	3.75	0.97	3.84	0.95	3.64	0.77	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	4.00	0.89	3.86	0.97	3.76	1.10	3.57	0.81	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.73	0.79	3.52	0.92	3.57	1.06	3.30	0.74	3.40	0.84
รวม	3.88	0.58	3.64	0.74	3.66	0.83	3.47	0.56	3.55	0.65

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		มากกว่า 40 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง										
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.27	0.90	3.09	0.93	3.46	0.82	3.13	0.86	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.27	0.90	3.31	1.03	3.76	1.00	3.40	0.89	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.87	3.92	0.89	3.76	0.95	3.47	0.88	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.91	0.70	3.86	0.85	3.89	0.88	3.54	0.75	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	4.00	0.77	3.75	1.00	3.94	0.90	3.64	0.90	3.72	0.92
รวม	3.73	0.55	3.59	0.55	3.76	0.66	3.43	0.52	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง										
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	4.18	0.60	3.91	0.68	3.81	0.80	3.61	0.69	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำความต่อเนื่อง	4.09	0.70	3.91	0.68	4.00	0.80	3.71	0.61	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.00	0.77	3.88	0.63	3.76	0.86	3.65	0.65	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.65	3.94	0.66	3.86	0.84	3.80	0.66	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	4.09	0.94	3.98	0.60	4.03	0.72	3.81	0.58	3.89	0.63
รวม	4.13	0.65	3.92	0.48	3.89	0.67	3.72	0.48	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน										
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.09	0.70	4.29	0.72	4.14	0.82	4.09	0.73	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.27	0.65	4.35	0.69	4.22	0.77	4.04	0.70	4.14	0.72
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	4.09	0.70	3.77	0.81	3.70	0.99	3.41	0.77	3.55	0.83
รวม	4.18	0.64	3.89	0.78	3.86	0.93	3.71	0.62	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	4.05	0.42	3.90	0.44	3.86	0.64	3.71	0.42	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00-4.45$) ทุกรายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
3. โครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ยกเว้น พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี รายการ โครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91-4.27$) ทุกรายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82-4.09$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
2. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
3. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน
5. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
6. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ยกเว้นรายการ การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) และสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ยกเว้นรายการ หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$)

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57-3.64$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
 2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91-4.18$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 2. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
 3. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ยกเว้น พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี รายการ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$)

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.64$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
 2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00-4.27$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09-4.27$) ทุกรายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
2. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ยกเว้น พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี รายการ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปวช. หรือ เทียบเท่า		ปวส. หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์การ										
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.87	0.69	3.76	0.74	4.01	0.62	4.13	0.79	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.75	0.76	3.58	0.66	3.88	0.74	3.79	0.94	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.49	0.99	3.18	0.72	3.56	1.01	3.67	0.96	3.52	0.97
รวม	3.70	0.66	3.50	0.56	3.82	0.67	3.87	0.84	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ										
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.80	3.20	0.79	3.72	0.75	3.71	0.80	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.09	0.62	3.82	0.72	4.08	0.60	4.04	0.68	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.58	0.73	3.47	0.69	3.77	0.79	3.75	0.84	3.69	0.78
รวม	3.78	0.55	3.50	0.52	3.85	0.60	3.83	0.62	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน										
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	3.64	0.91	3.97	0.78	3.83	0.83	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.77	3.62	0.78	3.93	0.75	3.77	0.94	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.82	0.71	3.56	0.81	3.92	0.81	3.92	0.95	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.72	3.71	0.84	4.03	0.75	4.15	0.80	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.72	0.88	3.67	0.83	3.85	0.81	3.98	0.96	3.82	0.85
รวม	3.90	0.59	3.64	0.68	3.94	0.63	3.93	0.78	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ										
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.41	0.76	3.40	0.96	3.58	0.85	3.56	0.85	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.33	0.78	3.29	0.92	3.54	0.89	3.58	0.80	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.35	0.73	3.33	0.95	3.59	0.77	3.71	0.72	3.52	0.79
15.การให้รางวัลช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.56	0.86	3.49	0.89	3.81	0.83	3.77	0.78	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.44	0.96	3.40	0.99	3.80	0.85	3.79	0.85	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.03	0.83	3.16	0.77	3.57	0.81	3.58	0.82	3.40	0.84
รวม	3.35	0.56	3.34	0.73	3.65	0.66	3.66	0.61	3.55	0.65

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ปวช. หรือ เทียบเท่า		ปวส. หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง										
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ สามารถทำได้	3.14	0.76	3.07	0.96	3.26	0.88	3.06	0.89	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้อง รีบกำจัด	3.29	0.96	3.40	0.86	3.58	0.95	3.23	0.92	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.44	0.90	3.33	0.83	3.72	0.93	3.79	0.85	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการ กำจัดความขัดแย้ง	3.54	0.68	3.36	0.86	3.77	0.83	3.77	0.76	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.57	0.96	3.67	0.85	3.82	0.92	3.65	0.88	3.72	0.92
รวม	3.40	0.44	3.36	0.55	3.63	0.61	3.50	0.47	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง										
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติ ชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.81	0.66	3.51	0.59	3.77	0.73	3.58	0.80	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง	3.90	0.55	3.58	0.66	3.83	0.70	3.79	0.72	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.71	0.70	3.58	0.66	3.77	0.72	3.69	0.61	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.85	0.72	3.76	0.71	3.91	0.66	3.71	0.75	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.84	0.61	3.64	0.65	3.96	0.64	3.92	0.55	3.89	0.63
รวม	3.82	0.49	3.61	0.51	3.85	0.55	3.74	0.53	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน										
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.10	0.67	3.87	0.87	4.24	0.72	4.08	0.76	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.05	0.70	3.93	0.78	4.26	0.66	4.02	0.83	4.14	0.72
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.32	0.84	3.44	0.72	3.67	0.83	3.56	0.85	3.55	0.83
รวม	3.61	0.68	3.62	0.59	3.86	0.75	3.88	0.72	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	3.71	0.38	3.56	0.42	3.86	0.50	3.81	0.50	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75-3.87$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ยกเว้น พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายการ โครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$ และ 3.67 ตามลำดับ)

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้น พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า รายการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$ และ 3.47 ตามลำดับ)

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72-4.08$) ทุกรายการ คือ

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

5. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) จำนวน 1 รายการ คือ การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ยกเว้นรายการ การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$)

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.81$) ทุกรายการ คือ

1. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
4. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
5. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
6. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.57$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ยกเว้นรายการ การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$)

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58-3.82$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
2. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
3. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด
ออกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71-3.90$) ทุกรายการ คือ

1. ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง
2. พพอใจในขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบ
3. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
4. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05-4.10$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
 2. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
- ออกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ยกเว้น พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายการ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$ และ 3.56 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร								
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.02	0.71	3.94	0.68	3.86	0.53	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.81	0.78	3.80	0.78	3.71	0.61	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.46	0.99	3.53	0.99	3.71	0.47	3.52	0.97
รวม	3.76	0.71	3.76	0.70	3.76	0.38	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ								
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.79	3.62	0.80	3.71	0.47	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.06	0.62	4.03	0.66	4.00	0.39	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.68	0.82	3.70	0.76	3.57	0.76	3.69	0.78
รวม	3.80	0.60	3.79	0.60	3.76	0.33	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน								
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.88	0.84	3.94	0.81	4.14	0.77	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	0.84	3.84	0.78	4.00	0.68	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.89	0.85	3.83	0.81	3.93	0.62	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.78	4.00	0.76	3.86	0.86	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.78	0.92	3.84	0.82	3.79	0.80	3.82	0.85
รวม	3.89	0.69	3.89	0.65	3.94	0.60	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ								
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.54	0.83	3.48	0.86	3.86	0.77	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.46	0.94	3.47	0.83	3.43	0.85	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.62	0.84	3.49	0.76	3.36	0.74	3.52	0.79
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.73	0.92	3.71	0.81	3.50	0.76	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.77	0.93	3.62	0.90	3.64	0.74	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.42	0.81	3.40	0.87	3.29	0.73	3.40	0.84
รวม	3.59	0.70	3.53	0.64	3.51	0.56	3.55	0.65

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง								
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.08	0.90	3.20	0.87	3.64	0.50	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.36	0.94	3.46	0.95	3.93	0.83	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการปะทะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.91	3.56	0.93	3.57	0.51	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.62	0.87	3.68	0.76	4.00	0.78	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.83	0.80	3.65	0.96	4.00	1.04	3.72	0.92
รวม	3.53	0.55	3.51	0.57	3.83	0.46	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง								
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.77	0.70	3.69	0.73	3.71	0.61	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำให้ความต่อเนื่อง	3.84	0.68	3.81	0.68	3.64	0.50	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.77	0.63	3.70	0.73	3.71	0.47	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.89	0.63	3.83	0.73	3.71	0.47	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.97	0.64	3.86	0.63	3.71	0.47	3.89	0.63
รวม	3.85	0.49	3.78	0.55	3.70	0.37	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.21	0.72	4.09	0.75	4.36	0.74	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.25	0.73	4.09	0.71	4.07	0.73	4.14	0.72
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.61	0.87	3.52	0.82	3.50	0.76	3.55	0.83
รวม	3.78	0.77	3.79	0.69	3.54	0.75	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	3.80	0.47	3.77	0.49	3.78	0.32	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81-4.02$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง ยกเว้นรายการ โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$ และ 3.71 ตามลำดับ)

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.06$) ทุก รายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78-4.00$) ทุก รายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54-3.77$) จำนวน 4 รายการ คือ

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

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้นรายการ มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$ และ 3.49 ตามลำดับ) และสอดคล้องกับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ยกเว้นรายการ หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-3.83$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
2. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ยกเว้น พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง รายการ การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้ และความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ และ 3.93 ตามลำดับ)

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77-3.97$) ทุกรายการ คือ

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

5. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจ
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$ -
4.25) ทุกรายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
2. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์การ										
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.99	0.76	4.06	0.71	3.96	0.60	3.94	0.67	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.77	0.91	3.92	0.69	3.76	0.59	3.80	0.77	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.23	1.18	3.81	0.86	3.50	0.97	3.58	0.88	3.52	0.97
รวม	3.66	0.83	3.93	0.62	3.74	0.55	3.77	0.67	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ										
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.95	3.92	0.73	3.76	0.62	3.65	0.74	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.10	0.73	4.03	0.65	4.10	0.74	4.01	0.57	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.71	0.90	3.78	0.83	3.72	0.73	3.66	0.73	3.69	0.78
รวม	3.74	0.68	3.91	0.66	3.86	0.59	3.77	0.54	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน										
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.91	0.98	4.03	0.70	3.90	0.84	3.93	0.76	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.87	4.03	0.84	3.64	0.78	3.84	0.74	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.91	0.91	3.97	0.77	3.68	0.77	3.86	0.79	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.88	4.11	0.71	3.78	0.76	4.01	0.72	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.67	1.09	4.03	0.81	3.64	0.75	3.89	0.76	3.82	0.85
รวม	3.90	0.78	4.03	0.60	3.73	0.56	3.91	0.63	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ										
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.49	1.02	3.75	0.73	3.46	0.81	3.49	0.80	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.32	1.13	3.50	0.85	3.44	0.84	3.53	0.74	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.54	0.99	3.64	0.68	3.30	0.81	3.55	0.70	3.52	0.79
15.การให้รางวัลข่มกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.67	1.04	3.67	0.83	3.70	0.89	3.74	0.75	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.68	1.10	3.92	1.00	3.48	0.86	3.67	0.81	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.32	0.99	3.69	0.92	3.40	0.83	3.38	0.76	3.40	0.84
รวม	3.50	0.84	3.69	0.66	3.46	0.62	3.56	0.57	3.55	0.65

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง										
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ สามารถทำได้	3.12	0.93	3.47	0.77	3.26	0.80	3.14	0.88	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้อง รีบกำจัด	3.40	1.09	3.78	0.93	3.58	0.81	3.37	0.91	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.96	3.97	0.74	3.50	0.86	3.54	0.92	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการ กำจัดความขัดแย้ง	3.81	0.88	3.89	0.89	3.56	0.84	3.61	0.73	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.81	0.99	3.94	1.04	3.78	0.86	3.63	0.87	3.72	0.92
รวม	3.58	0.60	3.81	0.63	3.54	0.57	3.46	0.52	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง										
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติ ชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.85	0.81	3.67	0.72	3.66	0.72	3.69	0.68	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำมีความต่อเนื่อง	3.90	0.73	3.81	0.75	3.74	0.75	3.79	0.61	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.72	0.75	3.72	0.78	3.60	0.76	3.75	0.63	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.94	0.69	3.81	0.86	3.76	0.80	3.84	0.64	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.99	0.75	3.94	0.67	3.78	0.62	3.87	0.56	3.89	0.63
รวม	3.88	0.58	3.79	0.60	3.71	0.57	3.79	0.48	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน										
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.22	0.80	4.28	0.74	3.90	0.81	4.14	0.69	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.31	0.73	4.14	0.76	3.94	0.77	4.12	0.69	4.14	0.72
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.62	0.91	3.86	0.80	3.48	0.84	3.48	0.79	3.55	0.83
รวม	3.61	0.90	4.07	0.68	3.74	0.66	3.81	0.64	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	3.77	0.54	3.93	0.51	3.71	0.47	3.77	0.44	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77-3.99$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ยกเว้นรายการ โครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, 3.50$ และ 3.58 ตามลำดับ)

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71-4.10$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ยกเว้นรายการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, 3.76$ และ 3.65 ตามลำดับ)

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.05$) ทุกรายการ คือ

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

5. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้ การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54-3.68$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
 2. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
 3. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ยกเว้นรายการ การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.92$) ทุกรายการ คือ

1. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
2. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
3. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
4. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
5. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
6. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) จำนวน 1 รายการ คือ การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76-3.81$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
2. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง

3. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท รายการความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$ และ 3.58 ตามลำดับ)

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72-3.99$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62-4.31$) ทุกรายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
2. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท ยกเว้น พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท รายการ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ผู้บริหาร		หัวหน้างาน		พนักงานปฏิบัติกร		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์การ								
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.04	0.93	3.97	0.60	3.95	0.68	3.96	0.68
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.88	1.01	3.80	0.66	3.79	0.78	3.80	0.77
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.68	1.07	3.59	0.79	3.48	1.01	3.52	0.97
รวม	3.87	0.92	3.79	0.60	3.74	0.69	3.76	0.69
ความท้าทายและความรับผิดชอบ								
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.93	3.66	0.69	3.61	0.80	3.64	0.79
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	3.92	0.81	3.97	0.60	4.07	0.63	4.04	0.64
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.64	0.81	3.62	0.68	3.71	0.80	3.69	0.78
รวม	3.81	0.75	3.75	0.51	3.80	0.60	3.79	0.59
ความอบอุ่นและการสนับสนุน								
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.88	0.88	3.91	0.80	3.94	0.82	3.93	0.82
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.76	3.76	0.70	3.89	0.82	3.86	0.79
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.72	0.84	3.80	0.76	3.89	0.83	3.86	0.82
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.83	3.96	0.73	3.99	0.77	3.99	0.77
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.96	0.84	3.88	0.83	3.79	0.86	3.82	0.85
รวม	3.90	0.72	3.86	0.62	3.90	0.66	3.89	0.66
การให้รางวัลและการลงโทษ								
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.32	0.95	3.54	0.74	3.52	0.86	3.51	0.85
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.52	0.87	3.58	0.64	3.43	0.91	3.47	0.86
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.76	0.78	3.51	0.71	3.50	0.81	3.52	0.79
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.72	0.79	3.69	0.91	3.71	0.83	3.71	0.84
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.64	0.76	3.62	0.86	3.68	0.93	3.67	0.91
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.36	0.95	3.35	0.82	3.42	0.84	3.40	0.84
รวม	3.55	0.69	3.55	0.62	3.55	0.66	3.55	0.65

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหาร		หัวหน้างาน		พนักงานปฏิบัติการ		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความขัดแย้ง								
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.12	0.88	3.14	0.83	3.20	0.88	3.18	0.87
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.56	0.71	3.38	0.79	3.45	1.01	3.44	0.95
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.44	1.04	3.55	0.89	3.66	0.91	3.62	0.91
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.84	0.55	3.55	0.83	3.69	0.81	3.67	0.80
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.44	0.87	3.68	0.70	3.76	0.97	3.72	0.92
รวม	3.48	0.47	3.46	0.54	3.55	0.58	3.53	0.56
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง								
23.องค์การมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.72	0.74	3.62	0.70	3.75	0.72	3.72	0.72
24.ลักษณะงานที่ทำให้ความต่อเนื่อง	3.72	0.68	3.70	0.68	3.85	0.67	3.81	0.67
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.68	0.63	3.76	0.66	3.71	0.71	3.72	0.69
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.84	0.62	3.84	0.57	3.85	0.73	3.85	0.70
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.88	0.53	3.85	0.49	3.90	0.67	3.89	0.63
รวม	3.77	0.43	3.75	0.49	3.81	0.55	3.80	0.53
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.20	0.71	4.01	0.77	4.17	0.74	4.14	0.74
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.28	0.68	4.00	0.72	4.16	0.72	4.14	0.72
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.76	0.72	3.46	0.71	3.55	0.87	3.55	0.83
รวม	4.02	0.70	3.84	0.55	3.74	0.76	3.78	0.72
รวมทั้งหมด	3.83	0.55	3.75	0.41	3.78	0.48	3.78	0.47

จากตารางที่ 4.7 ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68-4.04$) ทุกรายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม
3. โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน ยกเว้น พนักงานปฏิบัติการ รายการ โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

ความท้าทายและความรับผิดชอบ ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64-3.92$) ทุกรายการ คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
3. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกตำแหน่งงาน

ความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72-4.12$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกตำแหน่งงาน

การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52-3.76$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
2. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
3. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน ยกเว้นรายการ มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

พนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-3.71$) จำนวน 4 รายการ คือ

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

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความขัดแย้ง ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-3.84$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

หัวหน้างาน มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.68$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง
2. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานปฏิบัติการ

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68-3.88$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกตำแหน่งงาน
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหาร มีความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76-4.28$) ทุกรายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
2. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
3. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานปฏิบัติการ ยกเว้น
หัวหน้างาน รายการ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
 การทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
 ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
 ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์การ					
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.89	0.72	4.02	0.65	1.769
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.66	0.81	3.90	0.72	2.899**
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.42	0.96	3.58	0.98	1.542
รวม	3.66	0.70	3.83	0.67	2.400*
ความท้าทายและความรับผิดชอบ					
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.53	0.81	3.72	0.76	2.297*
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.00	0.70	4.07	0.59	1.032
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.64	0.77	3.72	0.78	0.996
รวม	3.72	0.59	3.84	0.59	1.844
ความอบอุ่นและการสนับสนุน					
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.83	0.89	4.00	0.76	1.968*
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	0.91	3.96	0.68	2.790**
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.67	0.87	3.99	0.75	3.629**
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.79	4.08	0.74	2.370*
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.65	0.94	3.95	0.76	3.260**
รวม	3.75	0.71	4.00	0.59	3.473**
การให้รางวัลและการลงโทษ					
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.31	0.91	3.67	0.77	3.958**
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.33	0.93	3.56	0.79	2.480*
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.41	0.80	3.61	0.77	2.417*
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.56	0.89	3.82	0.79	2.835**
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ	3.50	0.93	3.79	0.87	2.969**
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.21	0.87	3.54	0.80	3.708**
รวม	3.39	0.66	3.66	0.62	4.042**

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความขัดแย้ง					
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.12	0.85	3.22	0.89	1.095
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.29	0.94	3.56	0.94	2.728**
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.89	3.78	0.90	3.813**
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.55	0.82	3.76	0.78	2.482*
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.55	0.97	3.85	0.86	3.029**
รวม	3.38	0.50	3.63	0.59	4.366**
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง					
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.68	0.74	3.75	0.70	0.867
24.ลักษณะงานที่ทำมีความต่อเนื่อง	3.76	0.69	3.85	0.66	1.231
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.62	0.70	3.79	0.68	2.360*
26.พอใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.73	3.89	0.67	1.171
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.79	0.66	3.96	0.60	2.546*
รวม	3.73	0.53	3.85	0.53	2.088*
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.05	0.78	4.20	0.71	1.857
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	3.99	0.75	4.25	0.68	3.414**
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.40	0.82	3.66	0.82	2.934**
รวม	3.70	0.68	3.84	0.74	1.792
รวมทั้งหมด	3.67	0.47	3.86	0.46	3.827**

* $P \geq 0.05$

df = ∞

t = ± 1.960

** $P \geq 0.01$

df = ∞

t = ± 2.576

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ ใน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

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

1. มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
2. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ
3. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน
2. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ

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 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 2. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี
 2. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		มากกว่า 40 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์การ									
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.45	0.69	4.20	0.67	3.86	0.69	3.90	0.66	5.839**
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	4.36	0.67	4.03	0.73	3.76	0.95	3.71	0.71	5.071**
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	4.00	1.26	3.63	1.04	3.54	1.23	3.45	0.85	1.538
รวม	4.27	0.81	3.95	0.68	3.72	0.84	3.69	0.62	4.734**
ความท้าทายและความรับผิดชอบ									
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	4.00	1.00	3.77	0.79	3.65	0.95	3.58	0.72	1.759
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.27	0.65	4.09	0.61	4.14	0.80	3.99	0.59	1.717
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.91	0.83	3.82	0.86	3.81	0.90	3.60	0.70	2.772*
รวม	4.06	0.71	3.89	0.58	3.88	0.74	3.72	0.53	2.924*
ความอบอุ่นและการสนับสนุน									
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.09	0.83	4.09	0.82	3.92	0.96	3.88	0.77	1.292
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.63	4.05	0.80	3.83	0.93	3.81	0.75	1.697
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	4.00	0.63	3.94	0.81	3.95	0.94	3.80	0.79	1.001
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.89	4.18	0.75	4.02	0.92	3.93	0.71	1.846
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.82	0.75	3.82	1.00	3.92	0.96	3.79	0.78	0.363
รวม	3.98	0.61	4.02	0.64	3.93	0.80	3.84	0.62	1.323
การให้รางวัลและการลงโทษ									
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.64	0.67	3.66	0.80	3.63	1.07	3.43	0.79	1.903
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.82	0.75	3.38	1.03	3.63	0.99	3.43	0.77	1.784
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	4.00	0.63	3.68	0.87	3.49	0.98	3.46	0.70	2.685*
15.การให้รางวัลช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	4.09	0.54	3.75	0.97	3.84	0.95	3.64	0.77	1.823
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	4.00	0.89	3.86	0.97	3.76	1.10	3.57	0.81	2.621*
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.73	0.79	3.52	0.92	3.57	1.06	3.30	0.74	2.963*
รวม	3.88	0.58	3.64	0.74	3.66	0.83	3.47	0.56	3.056*

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		มากกว่า 40 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความขัดแย้ง									
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.27	0.90	3.09	0.93	3.46	0.82	3.13	0.86	2.765*
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.27	0.90	3.31	1.03	3.76	1.00	3.40	0.89	3.128*
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.87	3.92	0.89	3.76	0.95	3.47	0.88	6.684**
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.91	0.70	3.86	0.85	3.89	0.88	3.54	0.75	5.182**
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	4.00	0.77	3.75	1.00	3.94	0.90	3.64	0.90	2.166
รวม	3.73	0.55	3.59	0.55	3.76	0.66	3.43	0.52	6.654**
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง									
23.องค์การมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	4.18	0.60	3.91	0.68	3.81	0.80	3.61	0.69	5.125**
24.ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง	4.09	0.70	3.91	0.68	4.00	0.80	3.71	0.61	4.427**
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.00	0.77	3.88	0.63	3.76	0.86	3.65	0.65	2.581
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.65	3.94	0.66	3.86	0.84	3.80	0.66	2.138
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	4.09	0.94	3.98	0.60	4.03	0.72	3.81	0.58	3.167*
รวม	4.13	0.65	3.92	0.48	3.89	0.67	3.72	0.48	5.155**
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน									
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.09	0.70	4.29	0.72	4.14	0.82	4.09	0.73	1.212
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.27	0.65	4.35	0.69	4.22	0.77	4.04	0.70	3.689*
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	4.09	0.70	3.77	0.81	3.70	0.99	3.41	0.77	5.992**
รวม	4.18	0.64	3.89	0.78	3.86	0.93	3.71	0.62	2.748*
รวมทั้งหมด	4.05	0.42	3.90	0.44	3.86	0.64	3.71	0.42	5.218**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของ บรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน
2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมและ พิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
 2. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
 3. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

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

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
2. ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การรับรู้
เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือ
ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความ
จงรักภักดีต่อทีมช่วยทำให้เกิดความสามัคคี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05
เป็นรายคู่ ดังนี้

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มี
ความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.01

และพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ
มากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม พนักงานที่มีอายุ
ต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. งานที่ได้รับมอบหมายทำทายความสามารถ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 20-30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันและการกำจัดความขัดแย้ง พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 20-30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 20-30 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

15. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปวช. หรือ เทียบเท่า		ปวส. หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์การ									
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.87	0.69	3.76	0.74	4.01	0.62	4.13	0.79	3.226*
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.75	0.76	3.58	0.66	3.88	0.74	3.79	0.94	2.002
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.49	0.99	3.18	0.72	3.56	1.01	3.67	0.96	2.457
รวม	3.70	0.66	3.50	0.56	3.82	0.67	3.87	0.84	3.096*
ความท้าทายและความรับผิดชอบ									
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.80	3.20	0.79	3.72	0.75	3.71	0.80	5.653**
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.09	0.62	3.82	0.72	4.08	0.60	4.04	0.68	2.117
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.58	0.73	3.47	0.69	3.77	0.79	3.75	0.84	2.520
รวม	3.78	0.55	3.50	0.52	3.85	0.60	3.83	0.62	4.657**
ความอบอุ่นและการสนับสนุน									
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	3.64	0.91	3.97	0.78	3.83	0.83	3.131*
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.77	3.62	0.78	3.93	0.75	3.77	0.94	2.119
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.82	0.71	3.56	0.81	3.92	0.81	3.92	0.95	2.669*
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.72	3.71	0.84	4.03	0.75	4.15	0.80	2.977*
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.72	0.88	3.67	0.83	3.85	0.81	3.98	0.96	1.570
รวม	3.90	0.59	3.64	0.68	3.94	0.63	3.93	0.78	2.645*
การให้รางวัลและการลงโทษ									
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.41	0.76	3.40	0.96	3.58	0.85	3.56	0.85	1.081
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.33	0.78	3.29	0.92	3.54	0.89	3.58	0.80	2.031
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.35	0.73	3.33	0.95	3.59	0.77	3.71	0.72	3.533*
15.การให้รางวัลข่มกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.56	0.86	3.49	0.89	3.81	0.83	3.77	0.78	2.937*
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.44	0.96	3.40	0.99	3.80	0.85	3.79	0.85	4.610**
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.03	0.83	3.16	0.77	3.57	0.81	3.58	0.82	10.499**
รวม	3.35	0.56	3.34	0.73	3.65	0.66	3.66	0.61	6.015**

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ปวช. หรือ เทียบเท่า		ปวส. หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความขัดแย้ง									
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ สามารถทำได้	3.14	0.76	3.07	0.96	3.26	0.88	3.06	0.89	1.223
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้อง รีบกำจัด	3.29	0.96	3.40	0.86	3.58	0.95	3.23	0.92	2.938*
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.44	0.90	3.33	0.83	3.72	0.93	3.79	0.85	3.897**
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการ กำจัดความขัดแย้ง	3.54	0.68	3.36	0.86	3.77	0.83	3.77	0.76	4.390**
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.57	0.96	3.67	0.85	3.82	0.92	3.65	0.88	1.546
รวม	3.40	0.44	3.36	0.55	3.63	0.61	3.50	0.47	4.964**
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง									
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติ ชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.81	0.66	3.51	0.59	3.77	0.73	3.58	0.80	2.709*
24.ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง	3.90	0.55	3.58	0.66	3.83	0.70	3.79	0.72	2.357
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.71	0.70	3.58	0.66	3.77	0.72	3.69	0.61	0.977
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.85	0.72	3.76	0.71	3.91	0.66	3.71	0.75	1.408
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.84	0.61	3.64	0.65	3.96	0.64	3.92	0.55	3.451*
รวม	3.82	0.49	3.61	0.51	3.85	0.55	3.74	0.53	2.675*
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน									
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.10	0.67	3.87	0.87	4.24	0.72	4.08	0.76	3.340*
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.05	0.70	3.93	0.78	4.26	0.66	4.02	0.83	3.888**
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.32	0.84	3.44	0.72	3.67	0.83	3.56	0.85	3.615*
รวม	3.61	0.68	3.62	0.59	3.86	0.75	3.88	0.72	3.344*
รวมทั้งหมด	3.71	0.38	3.56	0.42	3.86	0.50	3.81	0.50	5.698**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชา ชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ ทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน
3. มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

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

1. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ
2. การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความขัดแย้ง 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

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

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

1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน
2. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 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

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ พนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การให้รางวัลยอมรับกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า และ ปวส. หรือเทียบเท่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น พนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง พนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

15. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

16. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

17. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์การ							
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.02	0.71	3.94	0.68	3.86	0.53	0.610
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.81	0.78	3.80	0.78	3.71	0.61	0.102
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.46	0.99	3.53	0.99	3.71	0.47	0.470
รวม	3.76	0.71	3.76	0.70	3.76	0.38	0.005
ความท้าทายและความรับผิดชอบ							
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.79	3.62	0.80	3.71	0.47	0.197
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.06	0.62	4.03	0.66	4.00	0.39	0.107
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.68	0.82	3.70	0.76	3.57	0.76	0.189
รวม	3.80	0.60	3.79	0.60	3.76	0.33	0.053
ความอบอุ่นและการสนับสนุน							
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.88	0.84	3.94	0.81	4.14	0.77	0.671
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	0.84	3.84	0.78	4.00	0.68	0.291
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.89	0.85	3.83	0.81	3.93	0.62	0.248
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.78	4.00	0.76	3.86	0.86	0.233
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.78	0.92	3.84	0.82	3.79	0.80	0.243
รวม	3.89	0.69	3.89	0.65	3.94	0.60	0.047
การให้รางวัลและการลงโทษ							
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.54	0.83	3.48	0.86	3.86	0.77	1.432
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.46	0.94	3.47	0.83	3.43	0.85	0.016
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.62	0.84	3.49	0.76	3.36	0.74	1.335
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.73	0.92	3.71	0.81	3.50	0.76	0.472
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.77	0.93	3.62	0.90	3.64	0.74	0.978
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.42	0.81	3.40	0.87	3.29	0.73	0.158
รวม	3.59	0.70	3.53	0.64	3.51	0.56	0.369

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความขัดแย้ง							
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สามารถทำได้	3.08	0.90	3.20	0.87	3.64	0.50	2.821
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้องรีบกำจัด	3.36	0.94	3.46	0.95	3.93	0.83	2.348
20.การจัดให้มีการปะทะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.91	3.56	0.93	3.57	0.51	1.610
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการกำจัดความขัดแย้ง	3.62	0.87	3.68	0.76	4.00	0.78	1.455
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.83	0.80	3.65	0.96	4.00	1.04	2.106
รวม	3.53	0.55	3.51	0.57	3.83	0.46	2.115
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง							
23.องค์การมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.77	0.70	3.69	0.73	3.71	0.61	0.393
24.ลักษณะงานที่ทำให้ความต่อเนื่อง	3.84	0.68	3.81	0.68	3.64	0.50	0.541
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.77	0.63	3.70	0.73	3.71	0.47	0.374
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.89	0.63	3.83	0.73	3.71	0.47	0.533
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.97	0.64	3.86	0.63	3.71	0.47	1.816
รวม	3.85	0.49	3.78	0.55	3.70	0.37	0.893
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน							
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.21	0.72	4.09	0.75	4.36	0.74	1.503
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.25	0.73	4.09	0.71	4.07	0.73	1.973
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.61	0.87	3.52	0.82	3.50	0.76	0.428
รวม	3.78	0.77	3.79	0.69	3.54	0.75	0.859
รวมทั้งหมด	3.80	0.47	3.77	0.49	3.78	0.32	0.222

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์การ									
1.การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.99	0.76	4.06	0.71	3.96	0.60	3.94	0.67	0.330
2.ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.77	0.91	3.92	0.69	3.76	0.59	3.80	0.77	0.360
3.โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน	3.23	1.18	3.81	0.86	3.50	0.97	3.58	0.88	3.667*
รวม	3.66	0.83	3.93	0.62	3.74	0.55	3.77	0.67	1.253
ความท้าทายและความรับผิดชอบ									
4.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.95	3.92	0.73	3.76	0.62	3.65	0.74	4.215**
5.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลากำหนด	4.10	0.73	4.03	0.65	4.10	0.74	4.01	0.57	0.600
6.งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.71	0.90	3.78	0.83	3.72	0.73	3.66	0.73	0.308
รวม	3.74	0.68	3.91	0.66	3.86	0.59	3.77	0.54	0.968
ความอบอุ่นและการสนับสนุน									
7.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.91	0.98	4.03	0.70	3.90	0.84	3.93	0.76	0.208
8.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.87	4.03	0.84	3.64	0.78	3.84	0.74	2.312
9.การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.91	0.91	3.97	0.77	3.68	0.77	3.86	0.79	1.135
10.มีการเอื้ออาทรช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.88	4.11	0.71	3.78	0.76	4.01	0.72	1.750
11.ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน	3.67	1.09	4.03	0.81	3.64	0.75	3.89	0.76	2.779*
รวม	3.90	0.78	4.03	0.60	3.73	0.56	3.91	0.63	1.631
การให้รางวัลและการลงโทษ									
12.มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.49	1.02	3.75	0.73	3.46	0.81	3.49	0.80	1.062
13.การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างขึ้นกับการประเมินผลงาน	3.32	1.13	3.50	0.85	3.44	0.84	3.53	0.74	1.088
14.หลักการประเมินผลงานเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ	3.54	0.99	3.64	0.68	3.30	0.81	3.55	0.70	1.693
15.การให้รางวัลย่อมกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานประสบความสำเร็จ	3.67	1.04	3.67	0.83	3.70	0.89	3.74	0.75	0.171
16.การให้รางวัลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.68	1.10	3.92	1.00	3.48	0.86	3.67	0.81	1.635
17.การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับการกระทำที่เกิดขึ้น	3.32	0.99	3.69	0.92	3.40	0.83	3.38	0.76	1.745
รวม	3.50	0.84	3.69	0.66	3.46	0.62	3.56	0.57	1.033

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 30,000 บาท		30,001- 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความขัดแย้ง									
18.การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ สามารถทำได้	3.12	0.93	3.47	0.77	3.26	0.80	3.14	0.88	1.811
19.ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาต้อง รีบกำจัด	3.40	1.09	3.78	0.93	3.58	0.81	3.37	0.91	2.343
20.การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.96	3.97	0.74	3.50	0.86	3.54	0.92	3.280*
21.การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันเป็นการ กำจัดความขัดแย้ง	3.81	0.88	3.89	0.89	3.56	0.84	3.61	0.73	2.425
22.ความอิจฉาริษยาเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง	3.81	0.99	3.94	1.04	3.78	0.86	3.63	0.87	1.647
รวม	3.58	0.60	3.81	0.63	3.54	0.57	3.46	0.52	4.450**
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง									
23.องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานให้พนักงานปฏิบัติ ชัดเจนทิศทางเดียวกัน	3.85	0.81	3.67	0.72	3.66	0.72	3.69	0.68	1.091
24.ลักษณะงานที่ทำให้มีความต่อเนื่อง	3.90	0.73	3.81	0.75	3.74	0.75	3.79	0.61	0.659
25.ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.72	0.75	3.72	0.78	3.60	0.76	3.75	0.63	0.645
26.พอใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	3.94	0.69	3.81	0.86	3.76	0.80	3.84	0.64	0.728
27.การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.99	0.75	3.94	0.67	3.78	0.62	3.87	0.56	1.311
รวม	3.88	0.58	3.79	0.60	3.71	0.57	3.79	0.48	1.073
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน									
28.การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน	4.22	0.80	4.28	0.74	3.90	0.81	4.14	0.69	2.469
29.ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี	4.31	0.73	4.14	0.76	3.94	0.77	4.12	0.69	2.782*
30.การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.62	0.91	3.86	0.80	3.48	0.84	3.48	0.79	2.456
รวม	3.61	0.90	4.07	0.68	3.74	0.66	3.81	0.64	3.645*
รวมทั้งหมด	3.77	0.54	3.93	0.51	3.71	0.47	3.77	0.44	1.581

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การให้รางวัลและการลงโทษ และมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าได้ตามสายงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความจงรักภักดีต่อทีมช่วยให้เกิดความสามัคคี พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01