

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด จำนวนประมาณ 200 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสะดวก (convenience sampling) จากกลุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที และสายงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 30 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล จำนวน 132 ฉบับ แยกตามสายงานขององค์กร โดยเก็บแบบสอบถามในช่วงวันที่ 1 – 31 สิงหาคม 2553 แล้วขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test

4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 53.79 อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 50.76 รองลงมาอายุ 20 - 25 ปี ร้อยละ 20.45 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.88 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.55 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 45.45 รองลงมา 20,001- 30,000 บาท ร้อยละ 28.79 ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 43.94 รองลงมา 3 – 4 ปี ร้อยละ 25.76 สายงานที่ปฏิบัติ ฝ้ายอื่น ๆ ร้อยละ 40.91 รองลงมา ฝ้าย บำรุงรักษา ร้อยละ 31.82

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พีทีที โอลิที โซลูชันส์ จำกัด

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78 - 4.18$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
2. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น
3. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม
4. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และ 31 - 35 ปีทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ทุกกลุ่มสายงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14 - 4.29$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
3. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ทุกกลุ่มสายงานที่ปฏิบัติ

การให้รางวัล พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11 - 4.42$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายบำรุงรักษา และฝ่ายทำโครงการ

ความเลี่ยนของงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84 - 4.44$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
2. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
3. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 20 – 25 ปี และ 26 – 30 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 2 ปี สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายบำรุงรักษา และฝ่ายอื่น ๆ

ความอบอุ่น พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54 - 4.55$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี และ 31 - 35 ปี ทุก ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที 3 – 4 ปี และมากกว่า 4 ปี

การสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17 - 4.46$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ

2. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
3. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี 1-2 ปี และ 3 – 4 ปี สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายบำรุงรักษา

มาตรฐานงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39 - 4.40$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 20,000 บาท ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายบำรุงรักษา และฝ่ายอื่น ๆ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34 - 4.37$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายบำรุงรักษา และฝ่ายอื่น ๆ

ความขัดแย้ง พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89 - 4.25$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ทุกกลุ่มสายงานที่ปฏิบัติ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์การ

พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที และสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์การควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

การให้รางวัล

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที และสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม

ความเลื่อมใสของงาน

พนักงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์การควรให้ความสำคัญในการทำงานแก่พนักงาน

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที และสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

การสนับสนุน

พนักงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

มาตรฐานงาน

พนักงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

ความขัดแย้ง

พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที และสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านไอที และสายงานที่ปฏิบัติ นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 53.79 อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 50.76 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.88 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 45.45 ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 43.94 สายงานที่ปฏิบัติ ฝายอื่น ๆ ร้อยละ 40.91 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย

การให้รางวัล พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน

ความเสี่ยงของงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ องค์กรควรให้ความมั่นใจในการทำงานแก่พนักงาน องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ ๆ หรือชิ้นงานสำคัญ ๆ

ความอบอุ่น พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน

การสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและ

มาตรฐานงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ พนักงานควรมีความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร กล่าวว่า ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงาน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ความขัดแย้ง พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

โดยรวมมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี การกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง การเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี

สาขงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีสาขงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

ความอบอุ่น พนักงานที่มีสาขงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

การสนับสนุน พนักงานที่มีสาขงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

มาตรฐานงาน พนักงานที่มีสาขงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีสาขงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550) พบว่า พนักงานพนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล

ด้านความขัดแย้ง และด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี

จากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์กรโดยรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญ ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์กรจะมีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุด และบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวาง ในลักษณะที่ว่า บุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก และความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน การจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง และความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน และความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงาน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาท และหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความรับผิดชอบ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน และตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การให้รางวัล หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

4. ความเสี่ยงของงาน องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปตลอดและรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร

5. ความอบอุ่น หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

6. การสนับสนุน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร

7. มาตรฐานงาน องค์กรควรกำหนดเป้าหมาย และระบบการทำงานให้ชัดเจน องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถอยู่กับองค์กรได้

9. ความขัดแย้ง หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. ควรศึกษาผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3. ควรศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน