

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 2 กลุ่ม
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
Sig	หมายถึง	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	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	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	71	53.79
2. หญิง	61	46.21
รวม	132	100.00
อายุ		
1. 20 - 25 ปี	27	20.45
2. 26 - 30 ปี	67	50.76
3. 31 - 35 ปี	20	15.15
4. มากกว่า 35 ปี	18	13.64
รวม	132	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	7.57
2. ปริญญาตรี	83	62.88
3. สูงกว่าปริญญาตรี	39	29.55
รวม	132	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	4.55
2. 10,000 -20,000 บาท	28	21.21
3. 20,001 – 30,000 บาท	38	28.79
4. มากกว่า 30,000 บาท	60	45.45
รวม	132	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	12	9.09
2. 1 -2 ปี	28	21.21
3. 3 – 4 ปี	34	25.76
4. มากกว่า 4 ปี	58	43.94
สายงานที่ปฏิบัติ		
1. ฝ่ายบำรุงรักษา	42	31.82
2. ฝ่ายทำโครงการ	36	27.27
3. ฝ่ายอื่น ๆ	54	40.91
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 53.79 อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 50.76 รองลงมาอายุ 20 - 25 ปี ร้อยละ 20.45 และน้อยที่สุดอายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 13.64 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.88 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.55 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.57 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 45.45 รองลงมา 20,001- 30,000 บาท ร้อยละ 28.79 และน้อยที่สุดต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 4.55 ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 43.94 รองลงมา 3 – 4 ปี ร้อยละ 25.76 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 9.09 สายงานที่ปฏิบัติ ฝ่ายอื่น ๆ ร้อยละ 40.91 รองลงมา ฝ่ายบำรุงรักษา ร้อยละ 31.82 และน้อยที่สุด ฝ่ายทำโครงการ ร้อยละ 27.27

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
 ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร						
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดง ขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.14	0.76	4.23	0.84	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของ พนักงานที่มีความเหมาะสม	3.87	0.79	3.87	0.85	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.79	0.72	3.77	0.80	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.03	0.79	4.08	0.78	4.05	0.78
รวม	3.96	0.56	3.99	0.63	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ						
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ ภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.82	4.20	0.68	4.14	0.76
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.21	0.81	4.25	0.62	4.23	0.73
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม กับเวลาของพนักงาน	4.20	0.75	4.39	0.64	4.29	0.70
รวม	4.16	0.65	4.28	0.51	4.22	0.59
การให้รางวัล						
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงาน จากผลงานเป็นสำคัญ	4.17	0.70	4.05	0.88	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงาน อย่างยุติธรรม	4.42	0.69	4.43	0.69	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และ กำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการ ของพนักงาน	4.10	0.85	4.13	0.81	4.11	0.83
รวม	4.23	0.60	4.20	0.66	4.22	0.62

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเสี่ยงของงาน						
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.77	0.68	3.92	0.78	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.31	0.71	4.59	0.59	4.44	0.67
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.23	0.66	4.36	0.63	4.29	0.65
รวม	4.10	0.53	4.29	0.49	4.19	0.52
ความอบอุ่น						
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.50	0.65	4.61	0.59	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.41	0.62	4.49	0.62	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.52	0.61	4.56	0.53	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.23	0.70	4.39	0.76	4.30	0.73
รวม	4.41	0.53	4.51	0.52	4.46	0.52
การสนับสนุน						
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.35	0.70	4.59	0.59	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.04	0.76	4.31	0.59	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.14	0.80	4.41	0.59	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.14	0.85	4.28	1.76	4.20	0.81
รวม	4.17	0.62	4.40	0.51	4.27	0.58

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน						
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.27	0.65	4.56	0.56	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.25	0.60	4.56	0.56	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.27	0.58	4.54	0.53	4.39	0.58
รวม	4.26	0.55	4.55	0.49	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร						
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.34	0.77	4.44	0.65	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.34	0.70	4.41	0.59	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.28	0.70	4.41	0.59	4.34	0.65
รวม	4.32	0.64	4.42	0.51	4.37	0.58
ความขัดแย้ง						
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.94	0.89	3.84	0.93	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.18	0.72	4.33	0.65	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.00	0.72	4.25	0.75	4.11	0.74
รวม	4.04	0.68	4.14	0.65	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.18	0.44	4.31	0.39	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม 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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
3. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

1. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
2. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
3. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย ยกเว้น เพศหญิง รายการ
องค์การควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

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

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้
ความสามารถ
2. องค์การควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
3. องค์การควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย ยกเว้น เพศหญิง รายการ
หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

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

1. องค์การควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์การควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์การควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย

พนักงาน เพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54 - 4.56$) ทุกรายการ คือ

1. องค์การควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์การควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์การควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

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

1. พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	20 -25 ปี		26 – 30 ปี		31 – 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร										
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.48	0.64	4.01	0.88	4.05	0.69	4.50	0.62	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.93	0.78	3.81	0.86	3.90	0.55	4.00	0.97	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.81	0.83	3.78	0.69	3.85	0.59	3.67	1.03	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.11	0.75	4.04	0.81	3.95	0.83	4.11	0.76	4.05	0.78
รวม	4.08	0.54	3.91	0.61	3.94	0.56	4.07	0.65	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ										
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.64	4.13	0.74	4.05	0.94	4.28	0.83	4.14	0.76
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.26	0.66	4.24	0.68	4.25	1.02	4.11	0.68	4.23	0.73
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.11	0.75	4.31	0.72	4.55	0.60	4.17	0.62	4.29	0.70
รวม	4.16	0.56	4.23	0.61	4.28	0.57	4.19	0.61	4.22	0.59
การให้รางวัล										
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.11	0.75	4.06	0.83	4.40	0.60	4.00	0.84	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.48	0.75	4.36	0.71	4.60	0.50	4.39	0.70	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	3.96	0.85	4.19	0.76	4.15	1.04	4.00	0.77	4.11	0.83
รวม	4.19	0.67	4.20	0.64	4.38	0.54	4.13	0.61	4.22	0.62

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	20 -25 ปี		26 – 30 ปี		31 – 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเล็งของงาน										
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงาน ทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ	4.04	0.76	3.78	0.65	3.95	0.69	3.67	0.97	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการ ทำงานแก่พนักงาน	4.37	0.56	4.42	0.72	4.55	0.69	4.50	0.62	4.44	0.67
3.องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.41	0.69	4.25	0.64	4.30	0.57	4.22	0.73	4.29	0.65
รวม	4.27	0.57	4.15	0.51	4.27	0.47	4.13	0.54	4.19	0.52
ความอบอุ่น										
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความ ช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.63	0.56	4.52	0.64	4.65	0.49	4.39	0.78	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.48	0.64	4.48	0.61	4.40	0.60	4.33	0.69	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความ สามัคคีกลมเกลียวกัน	4.56	0.58	4.49	0.59	4.75	0.44	4.44	0.62	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.33	0.78	4.36	0.75	4.30	0.57	4.06	0.73	4.30	0.73
รวม	4.50	0.53	4.46	0.54	4.53	0.40	4.31	0.59	4.46	0.52
การสนับสนุน										
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุน พนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนา ความรู้ ความสามารถ	4.48	0.70	4.45	0.68	4.65	0.49	4.28	0.67	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควร สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกัน และกัน	4.30	0.78	4.10	0.72	4.20	0.52	4.17	0.71	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสม และเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.26	0.71	4.27	0.73	4.15	0.88	4.39	0.50	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงาน เพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.22	0.85	4.21	0.75	4.20	1.06	4.17	0.71	4.20	0.81
รวม	4.31	0.64	4.26	0.58	4.30	0.55	4.25	0.53	4.27	0.58

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	20 -25 ปี		26 – 30 ปี		31 – 35 ปี		มากกว่า35ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน										
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.33	0.73	4.42	0.58	4.55	0.60	4.28	0.67	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.41	0.57	4.34	0.62	4.60	0.60	4.33	0.59	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.44	0.58	4.34	0.59	4.45	0.60	4.44	0.51	4.39	0.58
รวม	4.39	0.55	4.37	0.54	4.53	0.55	4.35	0.53	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร										
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร	4.30	0.82	4.39	0.67	4.40	0.82	4.49	0.62	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.30	0.72	4.34	0.62	4.50	0.69	4.44	0.62	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.37	0.79	4.30	0.60	4.45	0.60	4.33	0.69	4.34	0.65
รวม	4.32	0.71	4.34	0.54	4.45	0.58	4.43	0.53	4.37	0.58
ความขัดแย้ง										
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.11	0.97	3.81	0.86	4.05	0.94	3.72	0.96	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.44	0.58	4.09	0.73	4.50	0.69	4.28	0.57	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.26	0.81	3.99	0.73	4.25	0.72	4.22	0.65	4.11	0.74
รวม	4.27	0.68	3.96	0.68	4.27	0.64	4.07	0.53	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.28	0.45	4.21	0.42	4.33	0.34	4.21	0.45	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81 - 4.48$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ 31 – 35 ปี ยกเว้นอายุ มากกว่า 35 ปี รายการ องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ความรับผิดชอบ พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14 - 4.26$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
2. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี รายการ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

การให้รางวัล พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96 - 4.48$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี รายการ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ความเลี่ยนของงาน พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04 - 4.41$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
3. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี และ มากกว่า 35 ปี รายการ องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$ และ 4.50 ตามลำดับ)

ความอบอุ่น พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56 - 4.63$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
 2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 31 – 35 ปี พนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นรายการ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

การสนับสนุน พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22 - 4.48$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี รายการ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

มาตรฐานงาน พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33 - 4.44$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 2 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน และองค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$ และ 4.60 ตามลำดับ)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30 - 4.37$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
3. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี รายการ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ความขัดแย้ง พนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11 - 4.44$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 26 – 30 ปี และ มากกว่า 35 ปี ยกเว้นอายุ 31 – 35 ปี รายการ คือ หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร								
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่าย บทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	1.05	4.17	0.79	4.26	0.75	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของ พนักงานที่มีความเหมาะสม	4.10	0.74	3.90	0.81	3.74	0.85	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	3.80	0.63	3.81	0.74	3.72	0.83	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.80	0.79	4.10	0.77	4.03	0.81	4.05	0.78
รวม	3.93	0.57	3.99	0.61	3.94	0.57	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ								
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.57	3.99	0.61	3.94	0.57	3.97	0.59
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.10	1.20	4.19	0.67	4.33	0.70	4.23	0.73
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา งานของพนักงาน	4.60	0.70	4.17	0.73	4.46	0.60	4.29	0.70
รวม	4.33	0.55	4.14	0.60	4.36	0.57	4.22	0.59
การให้รางวัล								
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงาน เป็นสำคัญ	4.50	0.71	4.01	0.77	4.23	0.81	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่าง ยุติธรรม	4.40	0.70	4.39	0.68	4.51	0.72	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนด หลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	3.90	0.74	4.07	0.84	4.26	0.82	4.11	0.83
รวม	4.27	0.54	4.16	0.62	4.33	0.65	4.22	0.62

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเสี่ยงของงาน								
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆ หรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.60	0.52	3.87	0.68	3.85	0.87	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ พนักงาน	4.40	0.70	4.47	0.69	4.38	0.63	4.44	0.67
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่ม ทำสิ่งใหม่	4.50	0.53	4.29	0.69	4.23	0.58	4.29	0.65
รวม	4.17	0.39	4.21	0.54	4.15	0.52	4.19	0.52
ความอบอุ่น								
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.50	0.53	4.55	0.63	4.54	0.64	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน	4.40	0.70	4.46	0.63	4.44	0.60	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลม เกลียวกัน	4.50	0.53	4.54	0.59	4.54	0.55	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิต ความเป็นอยู่ต่อกัน	4.20	0.63	4.35	0.74	4.23	0.74	4.30	0.73
รวม	4.40	0.47	4.48	0.54	4.44	0.51	4.46	0.52
การสนับสนุน								
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.60	0.52	4.41	0.70	4.54	0.60	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อน ตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.40	0.70	4.17	0.70	4.10	0.72	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน	4.20	0.92	4.24	0.76	4.33	0.58	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็น ระเบียบเรียบร้อย	4.30	0.82	4.14	0.86	4.31	0.69	4.20	0.81
รวม	4.38	0.64	4.24	0.63	4.32	0.46	4.27	0.58

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน								
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.60	0.52	4.35	0.67	4.46	0.55	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.60	0.70	4.31	0.60	4.51	0.56	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.50	0.53	4.34	0.61	4.49	0.51	4.39	0.58
รวม	4.57	0.50	4.33	0.56	4.49	0.50	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร								
1. พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.50	0.71	4.36	0.74	4.41	0.68	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.50	0.53	4.30	0.69	4.49	0.56	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.40	0.52	4.31	0.70	4.38	0.59	4.34	0.65
รวม	4.47	0.50	4.33	0.62	4.43	0.51	4.37	0.58
ความขัดแย้ง								
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.10	0.57	3.90	0.97	3.82	0.85	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก่ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.40	0.52	4.20	0.73	4.31	0.66	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาคความขัดแย้ง	4.30	0.48	4.12	0.77	4.05	0.72	4.11	0.74
รวม	4.27	0.41	4.08	0.71	4.06	0.62	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.31	0.30	4.22	0.44	4.24	0.40	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 4.10$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ 4.46 ตามลำดับ)

การให้รางวัล พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา ปริญญาตรี ยกเว้นรายการ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก

ความเสถียรของงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออก ริเริ่มทำสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$ และ 4.23 ตามลำดับ)

ความอบอุ่น พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

การสนับสนุน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษา สูง กว่าปริญญาตรี ยกเว้น ปริญญาตรี รายการ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

มาตรฐานงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 4.60$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31 - 4.35$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร
 2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้น 2 รายการ คือ พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$ และ 4.41 ตามลำดับ) และรายการองค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$ และ 4.49 ตามลำดับ)

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10 - 4.40$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000		10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		มากกว่า 30,000		รวม	
	บาท		บาท		บาท		บาท			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร										
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.89	4.04	0.74	4.21	0.93	4.25	0.73	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	4.00	0.63	3.89	0.74	3.84	0.89	3.87	0.83	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.17	0.75	3.82	0.77	3.58	0.72	3.85	0.76	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.33	0.52	3.96	0.74	3.95	0.87	4.13	0.77	4.05	0.78
รวม	4.13	0.54	3.93	0.60	3.89	0.60	4.03	0.59	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ										
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.98	4.11	0.79	4.00	0.66	4.23	0.79	4.14	0.76
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.33	0.82	4.11	0.63	4.16	0.82	4.32	0.70	4.23	0.73
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.33	0.82	4.07	0.77	4.32	0.77	4.37	0.61	4.29	0.70
รวม	4.28	0.85	4.10	0.61	4.16	0.57	4.31	0.56	4.22	0.59
การให้รางวัล										
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.33	0.52	4.00	0.82	4.03	0.75	4.20	0.82	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	3.83	0.98	4.25	0.80	4.45	0.55	4.55	0.65	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	4.17	0.75	4.00	1.02	4.11	0.69	4.17	0.83	4.11	0.83
รวม	4.11	0.72	4.08	0.69	4.19	0.53	4.31	0.64	4.22	0.62

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
 ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
 ต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเลียงของงาน										
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือขึ้นงานสำคัญๆ	3.83	0.75	3.68	0.61	3.89	0.69	3.88	0.80	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.17	0.75	4.36	0.68	4.42	0.64	4.52	0.68	4.44	0.67
3.องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.17	0.75	4.11	0.69	4.37	0.63	4.33	0.63	4.29	0.65
รวม	4.06	0.71	4.05	0.53	4.23	0.53	4.24	0.49	4.19	0.52
ความอบอุ่น										
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.33	0.52	4.43	0.69	4.71	0.52	4.52	0.65	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.50	0.55	4.36	0.68	4.53	0.69	4.43	0.56	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.17	0.41	4.43	0.69	4.66	0.53	4.55	0.53	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.17	0.75	4.32	0.72	4.37	0.79	4.27	0.71	4.30	0.73
รวม	4.29	0.46	4.38	0.61	4.57	0.52	4.44	0.49	4.46	0.52
การสนับสนุน										
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.50	0.55	4.25	0.75	4.55	0.65	4.50	0.62	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.33	0.82	4.04	0.79	4.21	0.78	4.18	0.60	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.17	0.75	4.11	0.83	4.39	0.68	4.27	0.69	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.17	0.75	4.04	0.96	4.29	0.80	4.23	0.74	4.20	0.81
รวม	4.29	0.66	4.11	0.69	4.36	0.58	4.30	0.51	4.27	0.58

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
 ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
 ต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน										
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	3.83	0.75	4.07	0.72	4.58	0.50	4.50	0.57	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.00	0.63	4.21	0.69	4.50	0.56	4.45	0.57	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.00	0.63	4.18	0.67	4.50	0.51	4.47	0.54	4.39	0.58
รวม	3.95	0.65	4.15	0.63	4.53	0.45	4.47	0.48	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร										
1. พนักงานควรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร	4.00	0.63	4.18	0.82	4.47	0.65	4.47	0.70	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.33	0.52	4.14	0.85	4.39	0.59	4.47	0.57	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.17	0.75	4.21	0.69	4.39	0.68	4.38	0.61	4.34	0.65
รวม	4.17	0.59	4.18	0.72	4.42	0.55	4.44	0.51	4.37	0.58
ความขัดแย้ง										
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.17	0.75	3.93	0.98	4.08	0.78	3.73	0.95	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.00	0.63	4.21	0.74	4.32	0.66	4.25	0.70	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.00	0.63	4.11	0.74	4.24	0.75	4.05	0.75	4.11	0.74
รวม	4.06	0.65	4.08	0.72	4.21	0.65	4.01	0.65	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.15	0.46	4.12	0.50	4.28	0.38	4.28	0.69	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น
2. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
4. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน
3. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

การให้รางวัล พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ
2. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน
3. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท รายการ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ความเลี่ยนของงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 4.17$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
2. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
3. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท รายการ องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

ความอบอุ่น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ยกเว้นรายการ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53 - 4.71$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ยกเว้นรายการ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)

การสนับสนุน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ยกเว้น ผู้มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท รายการ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

มาตรฐานงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 4.00$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ยกเว้น ผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท รายการ องค์กรควรกำหนด เป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 4.58$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
2. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร
3. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ –4.17) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 2 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร										
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.74	4.46	0.74	4.00	0.89	4.19	0.76	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.92	0.90	3.68	0.86	4.06	0.74	3.84	0.81	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.00	0.85	3.61	0.88	3.88	0.54	3.76	0.78	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.92	0.67	4.04	0.88	4.12	0.77	4.05	0.78	4.05	0.78
รวม	3.96	0.54	3.95	0.65	4.01	0.53	3.96	0.62	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ										
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.62	3.96	0.84	4.18	0.63	4.17	0.82	4.14	0.76
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.33	0.65	4.21	0.69	4.21	0.64	4.22	0.82	4.14	0.76
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน	4.17	0.72	4.25	0.80	4.32	0.77	4.31	0.63	4.29	0.70
รวม	4.25	0.45	4.14	0.72	4.24	0.52	4.24	0.60	4.22	0.59
การให้รางวัล										
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.42	0.67	3.96	0.84	3.97	0.76	4.21	0.79	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.33	0.65	4.39	0.83	4.38	0.70	4.48	0.63	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	4.00	0.95	4.11	0.83	4.12	0.64	4.14	0.91	4.11	0.83
รวม	4.25	0.57	4.15	0.73	4.16	0.52	4.28	0.64	4.22	0.62

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 2 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเสี่ยงของงาน										
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงาน ทำงานใหม่ๆหรือขึ้นงานสำคัญๆ	3.67	0.49	3.86	0.76	3.91	0.71	3.83	0.78	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการ ทำงานแก่พนักงาน	4.25	0.62	4.25	0.70	4.53	0.71	4.52	0.63	4.44	0.67
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.00	0.74	4.25	0.59	4.35	0.69	4.33	0.63	4.29	0.65
รวม	3.97	0.48	4.12	0.56	4.27	0.55	4.22	0.49	4.19	0.52
ความอบอุ่น										
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความ ช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.33	0.65	4.57	0.57	4.56	0.61	4.57	0.65	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.17	0.58	4.54	0.58	4.44	0.66	4.47	0.63	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความ สามัคคีกลมเกลียวกัน	4.33	0.78	4.43	0.63	4.59	0.50	4.60	0.53	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.25	0.75	4.21	0.83	4.44	0.66	4.28	0.72	4.30	0.73
รวม	4.27	0.63	4.44	0.52	4.51	0.48	4.48	0.53	4.46	0.52
การสนับสนุน										
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุน พนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนา ความรู้ ความสามารถ	4.17	0.83	4.43	0.69	4.47	0.61	4.53	0.63	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควร สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกัน และกัน	3.92	0.79	4.11	0.92	4.18	0.63	4.24	0.60	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสม และเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.08	0.67	4.21	0.79	4.29	0.72	4.31	0.71	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงาน เพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.92	0.79	4.21	0.83	4.29	0.76	4.21	0.83	4.20	0.81
รวม	4.02	0.70	4.24	0.61	4.31	0.55	4.32	0.55	4.27	0.58

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 2 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน										
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.17	0.83	4.39	0.63	4.44	0.56	4.43	0.62	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.33	0.65	4.43	0.57	4.29	0.63	4.45	0.60	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.08	0.67	4.46	0.51	4.41	0.56	4.41	0.59	4.39	0.58
รวม	4.19	0.66	4.43	0.50	4.38	0.54	4.43	0.54	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร										
1. พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.17	0.72	4.39	0.88	4.38	0.55	4.43	0.73	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.33	0.65	4.29	0.76	4.44	0.50	4.38	0.67	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.17	0.72	4.29	0.76	4.44	0.56	4.34	0.64	4.34	0.65
รวม	4.22	0.59	4.32	0.71	4.42	0.45	4.39	0.59	4.37	0.58
ความขัดแย้ง										
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.83	1.11	3.96	0.84	3.82	0.90	3.91	0.92	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.25	0.75	4.18	0.67	4.21	0.73	4.31	0.68	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.08	0.67	4.00	0.82	4.06	0.78	4.21	0.69	4.11	0.74
รวม	4.06	0.68	4.05	0.71	4.03	0.67	4.14	0.64	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.13	0.40	4.20	0.47	4.26	0.36	4.27	0.44	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92 - 4.00$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
2. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

การให้รางวัล พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00 - 4.42$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 2 ปี 3 – 4 ปี และมากกว่า 4 ปี

ความเสี่ยงของงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.25$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
2. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
3. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 2 ปี ยกเว้นผู้มีประสบการณ์การทำงาน 3 – 4 ปี และมากกว่า 4 ปี รายการ องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$ และ 4.52 ตามลำดับ)

ความอบอุ่น พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 2 ปี ยกเว้น 2 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$ และ 4.54 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที 3 - 4 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56 - 4.59$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
 2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ปี

การสนับสนุน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92 - 4.17$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ

2. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี และ 3-4 ปี ยกเว้นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 4 ปี รายการ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)

มาตรฐานงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน

2. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

2. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 4.25$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาคือความขัดแย้งในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามสายงาน
ที่ปฏิบัติ

รายการ	ฝ่าย บำรุงรักษา		ฝ่าย ทำโครงการ		ฝ่ายอื่น ๆ		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างองค์กร								
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดง ขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.12	0.89	4.03	0.91	4.33	0.61	4.18	0.80
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติ ของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.64	0.91	4.00	0.68	3.96	0.80	3.87	0.81
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.67	0.79	3.92	0.65	3.78	0.79	3.78	0.75
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.95	0.76	4.03	0.88	4.15	0.74	4.05	0.78
รวม	3.85	0.62	3.99	0.62	4.06	0.54	3.97	0.59
ความรับผิดชอบ								
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการ ตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.73	4.14	0.90	4.20	0.68	4.14	0.76
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.10	0.85	4.31	0.79	4.28	0.56	4.23	0.73
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่ เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน	4.05	0.76	4.47	0.77	4.35	0.55	4.29	0.70
รวม	4.06	0.63	4.31	0.65	4.28	0.49	4.22	0.59
การให้รางวัล								
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบ พนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.10	0.85	4.17	0.85	4.09	0.71	4.11	0.79
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบ พนักงานอย่างยุติธรรม	4.24	0.73	4.47	0.77	4.54	0.57	4.42	0.69
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และ กำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความ ต้องการของพนักงาน	4.02	0.98	4.22	0.76	4.11	0.74	4.11	0.83
รวม	4.12	0.73	4.29	0.64	4.25	0.52	4.22	0.62

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามสายงาน
ที่ปฏิบัติ (ต่อ)

รายการ	ฝ่าย บำรุงรักษา		ฝ่าย ทำโครงการ		ฝ่ายอื่น ๆ		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเสี่ยงของงาน								
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆ หรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.74	0.80	4.08	0.65	3.76	0.70	3.84	0.73
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ พนักงาน	4.31	0.78	4.56	0.65	4.46	0.57	4.44	0.67
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่ม ทำสิ่งใหม่	4.24	0.69	4.33	0.63	4.30	0.63	4.29	0.65
รวม	4.10	0.63	4.33	0.49	4.17	0.43	4.19	0.52
ความอบอุ่น								
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.38	0.70	4.50	0.70	4.70	0.46	4.55	0.62
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน	4.31	0.72	4.53	0.56	4.50	0.57	4.45	0.62
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลม เกลียวกัน	4.38	0.62	4.72	0.51	4.54	0.54	4.54	0.57
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิต ความเป็นอยู่ต่อกัน	4.10	0.85	4.44	0.65	4.37	0.65	4.30	0.73
รวม	4.29	0.62	4.55	0.52	4.53	0.42	4.46	0.52
การสนับสนุน								
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.29	0.74	4.58	0.65	4.52	0.57	4.46	0.66
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อน ตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	3.93	0.81	4.22	0.68	4.31	0.58	4.17	0.70
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน	4.10	0.82	4.39	0.69	4.31	0.64	4.27	0.72
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็น ระเบียบเรียบร้อย	4.00	0.94	4.42	0.73	4.22	0.72	4.20	0.81
รวม	4.08	0.68	4.40	0.54	4.34	0.48	4.27	0.58

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามสายงาน
ที่ปฏิบัติ (ต่อ)

รายการ	ฝ่าย บำรุงรักษา		ฝ่าย ทำโครงการ		ฝ่ายอื่น ๆ		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
มาตรฐานงาน								
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.24	0.73	4.58	0.55	4.41	0.57	4.40	0.63
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.24	0.66	4.53	0.61	4.43	0.54	4.39	0.60
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.29	0.60	4.44	0.61	4.44	0.54	4.39	0.58
รวม	4.25	0.60	4.52	0.54	4.43	0.47	4.40	0.54
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร								
1. พนักงานควรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร	4.29	0.74	4.53	0.65	4.37	0.73	4.39	0.72
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.17	0.73	4.53	0.56	4.43	0.60	4.37	0.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.07	0.64	4.56	0.56	4.41	0.66	4.34	0.65
รวม	4.17	0.63	4.54	0.52	4.40	0.55	4.37	0.58
ความขัดแย้ง								
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.71	0.83	4.00	0.76	3.96	1.05	3.89	0.91
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก่ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.07	0.68	4.36	0.64	4.31	0.72	4.25	0.69
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรวมอภิปรายแก้ปัญหาคความขัดแย้ง	3.90	0.76	4.14	0.80	4.26	0.65	4.11	0.74
รวม	3.90	0.69	4.17	0.62	4.18	0.65	4.09	0.66
รวมทั้งหมด	4.09	0.51	4.34	0.38	4.29	0.63	4.24	0.42

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 4.12$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
2. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ และฝ่ายอื่น ๆ

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05 - 4.10$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน
 2. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย
 3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน
- เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ และฝ่ายอื่น ๆ

การให้รางวัล พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02 - 4.24$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย
ทำโครงการ ยกเว้น พนักงาน ฝ่ายอื่น ๆ รายการ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงาน
อย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ความเลื่องของงาน พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74 - 4.31$)
ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
2. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่
3. องค์กรควรให้ความสำคัญไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย
อื่น ๆ ยกเว้น พนักงาน ฝ่ายทำโครงการ รายการ องค์กรควรให้ความสำคัญมั่นคงในการทำงานแก่
พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

ความอบอุ่น พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10 - 4.38$) ทุกรายการ
คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน

พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายทำโครงการ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50 - 4.72$) จำนวน 3
รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย อื่น ๆ

การสนับสนุน พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93 - 4.29$) ทุก
รายการ คือ

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ

2. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
3. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ และฝ่ายอื่น ๆ ยกเว้นรายการ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$ และ 4.52 ตามลำดับ)

มาตรฐานงาน พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24 - 4.29$) ทุกรายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายทำโครงการ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53 - 4.58$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน

นอกจากนี้อยู่ในระดับมาก

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07 - 4.29$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายทำโครงการ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53 - 4.56$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. พนักงานควรมีความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร
3. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

ความขัดแย้ง พนักงานที่มีปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71 - 4.07$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย
ทำโครงการ และฝ่ายอื่น ๆ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์กร					
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.14	0.76	4.23	0.84	0.628
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.87	0.79	3.87	0.85	0.031
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.79	0.72	3.77	0.80	0.137
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.03	0.79	4.08	0.78	0.392
รวม	3.96	0.56	3.99	0.63	0.286
ความรับผิดชอบ					
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.82	4.20	0.68	0.858
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.21	0.81	4.25	0.62	0.277
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน	4.20	0.75	4.39	0.64	1.624
รวม	4.16	0.65	4.28	0.51	1.131
การให้รางวัล					
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.17	0.70	4.05	0.88	0.855
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.42	0.69	4.43	0.69	0.031
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	4.10	0.85	4.13	0.81	0.226
รวม	4.23	0.60	4.20	0.66	0.256

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเสี่ยงของงาน					
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆ หรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.77	0.68	3.92	0.78	1.116
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.31	0.71	4.59	0.59	2.482*
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.23	0.66	4.36	0.63	1.201
รวม	4.10	0.53	4.29	0.49	2.100*
ความอบอุ่น					
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.50	0.65	4.61	0.59	1.055
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.41	0.62	4.49	0.62	0.767
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.52	0.61	4.56	0.53	0.366
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.23	0.70	4.39	0.76	1.314
รวม	4.41	0.53	4.51	0.52	1.099
การสนับสนุน					
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.35	0.70	4.59	0.59	2.125*
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.04	0.76	4.31	0.59	2.277*
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.14	0.80	4.41	0.59	2.223*
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.14	0.85	4.28	1.76	0.986
รวม	4.17	0.62	4.40	0.51	2.334*

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
มาตรฐานงาน					
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.27	0.65	4.56	0.56	2.735**
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.25	0.60	4.56	0.56	2.991**
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.27	0.58	4.54	0.53	2.805**
รวม	4.26	0.55	4.55	0.49	3.203**
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร					
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.34	0.77	4.44	0.65	0.846
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.34	0.70	4.41	0.59	0.643
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.28	0.70	4.41	0.59	1.142
รวม	4.32	0.64	4.42	0.51	1.016
ความขัดแย้ง					
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.94	0.89	3.84	0.93	0.673
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.18	0.72	4.33	0.65	1.210
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.00	0.72	4.25	0.75	1.923
รวม	4.04	0.68	4.14	0.65	0.816
รวมทั้งหมด	4.18	0.44	4.31	0.39	1.720

$$*P \geq 0.05 \quad df = \alpha \quad t = 1.960$$

$$** P \geq 0.01 \quad df = \alpha \quad t = 2.576$$

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพศชาย และเพศหญิง พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความอบอุ่น ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง

พนักงาน เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเสียงของงาน

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

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน

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

1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ
 2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน
 3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานงาน

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

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	20 - 25 ปี		26 - 30 ปี		30 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์กร									
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.48	0.64	4.01	0.88	4.05	0.69	4.50	0.62	3.57*
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.93	0.78	3.81	0.86	3.90	0.55	4.00	0.97	0.34
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.81	0.83	3.78	0.69	3.85	0.59	3.67	1.03	0.21
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.11	0.75	4.04	0.81	3.95	0.83	4.11	0.76	0.20
รวม	4.08	0.54	3.91	0.61	3.94	0.56	4.07	0.65	0.74
ความรับผิดชอบ									
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.64	4.13	0.74	4.05	0.94	4.28	0.83	0.30
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.26	0.66	4.24	0.68	4.25	1.02	4.11	0.68	0.18
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.11	0.75	4.31	0.72	4.55	0.60	4.17	0.62	1.72
รวม	4.16	0.56	4.23	0.61	4.28	0.57	4.19	0.61	0.19
การให้รางวัล									
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.11	0.75	4.06	0.83	4.40	0.60	4.00	0.84	1.11
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.48	0.75	4.36	0.71	4.60	0.50	4.39	0.70	0.71
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนสวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	3.96	0.85	4.19	0.76	4.15	1.04	4.00	0.77	0.63
รวม	4.19	0.67	4.20	0.64	4.38	0.54	4.13	0.61	0.61

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	20 - 25 ปี		26 - 30 ปี		30 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเฉื่อยชงงาน									
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ	4.04	0.76	3.78	0.65	3.95	0.69	3.67	0.97	1.33
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.37	0.56	4.42	0.72	4.55	0.69	4.50	0.62	0.35
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.41	0.69	4.25	0.64	4.30	0.57	4.22	0.73	0.43
รวม	4.27	0.57	4.15	0.51	4.27	0.47	4.13	0.54	0.58
ความอบอุ่น									
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.63	0.56	4.52	0.64	4.65	0.49	4.39	0.78	0.76
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.48	0.64	4.48	0.61	4.40	0.60	4.33	0.69	0.32
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.56	0.58	4.49	0.59	4.75	0.44	4.44	0.62	1.23
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.33	0.78	4.36	0.75	4.30	0.57	4.06	0.73	0.83
รวม	4.50	0.53	4.46	0.54	4.53	0.40	4.31	0.59	0.67
การสนับสนุน									
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.48	0.70	4.45	0.68	4.65	0.49	4.28	0.67	1.03
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.30	0.78	4.10	0.72	4.20	0.52	4.17	0.71	0.49
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.26	0.71	4.27	0.73	4.15	0.88	4.39	0.50	0.34
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.22	0.85	4.21	0.75	4.20	1.06	4.17	0.71	0.02
รวม	4.31	0.64	4.26	0.58	4.30	0.55	4.25	0.53	0.08

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	20 - 25 ปี		26 - 30 ปี		30 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
มาตรฐานงาน									
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.33	0.73	4.42	0.58	4.55	0.60	4.28	0.67	0.72
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.41	0.57	4.34	0.62	4.60	0.60	4.33	0.59	1.00
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.44	0.58	4.34	0.59	4.45	0.60	4.44	0.51	0.35
รวม	4.39	0.55	4.37	0.54	4.53	0.55	4.35	0.53	0.53
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร									
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.30	0.82	4.39	0.67	4.40	0.82	4.49	0.62	0.29
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.30	0.72	4.34	0.62	4.50	0.69	4.44	0.62	0.50
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.37	0.79	4.30	0.60	4.45	0.60	4.33	0.69	0.30
รวม	4.32	0.71	4.34	0.54	4.45	0.58	4.43	0.53	0.29
ความขัดแย้ง									
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.11	0.97	3.81	0.86	4.05	0.94	3.72	0.96	1.13
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.44	0.58	4.09	0.73	4.50	0.69	4.28	0.57	2.91*
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.26	0.81	3.99	0.73	4.25	0.72	4.22	0.65	1.40
รวม	4.27	0.68	3.96	0.68	4.27	0.64	4.07	0.53	2.05
รวมทั้งหมด	4.28	0.45	4.21	0.42	4.33	0.34	4.21	0.45	0.50

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

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

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร

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

ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความขัดแย้ง

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

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน พนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่อายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่อายุ 20 – 25 ปี และ 31 - 35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์กร							
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	1.05	4.17	0.79	4.26	0.75	0.44
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	4.10	0.74	3.90	0.81	3.74	0.85	0.94
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.80	0.63	3.81	0.74	3.72	0.83	0.19
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.80	0.79	4.10	0.77	4.03	0.81	0.67
รวม	3.93	0.57	3.99	0.61	3.94	0.57	0.16
ความรับผิดชอบ							
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.57	3.99	0.61	3.94	0.57	1.52
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.10	1.20	4.19	0.67	4.33	0.70	0.66
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.60	0.70	4.17	0.73	4.46	0.60	3.48*
รวม	4.33	0.55	4.14	0.60	4.36	0.57	2.12
การให้รางวัล							
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.50	0.71	4.01	0.77	4.23	0.81	2.37
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.40	0.70	4.39	0.68	4.51	0.72	0.46
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	3.90	0.74	4.07	0.84	4.26	0.82	1.02
รวม	4.27	0.54	4.16	0.62	4.33	0.65	1.09

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเสี่ยงของงาน							
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.60	0.52	3.87	0.68	3.85	0.87	0.60
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.40	0.70	4.47	0.69	4.38	0.63	0.23
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.50	0.53	4.29	0.69	4.23	0.58	0.68
รวม	4.17	0.39	4.21	0.54	4.15	0.52	0.16
ความอบอุ่น							
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.50	0.53	4.55	0.63	4.54	0.64	0.04
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.40	0.70	4.46	0.63	4.44	0.60	0.05
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.50	0.53	4.54	0.59	4.54	0.55	0.02
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.20	0.63	4.35	0.74	4.23	0.74	0.45
รวม	4.40	0.47	4.48	0.54	4.44	0.51	0.14
การสนับสนุน							
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.60	0.52	4.41	0.70	4.54	0.60	0.74
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.40	0.70	4.17	0.70	4.10	0.72	0.71
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.20	0.92	4.24	0.76	4.33	0.58	0.26
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.30	0.82	4.14	0.86	4.31	0.69	0.61
รวม	4.38	0.64	4.24	0.63	4.32	0.46	0.41

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
มาตรฐานงาน							
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.60	0.52	4.35	0.67	4.46	0.55	0.96
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.60	0.70	4.31	0.60	4.51	0.56	2.13
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.50	0.53	4.34	0.61	4.49	0.51	1.08
รวม	4.57	0.50	4.33	0.56	4.49	0.50	1.64
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร							
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.50	0.71	4.36	0.74	4.41	0.68	0.20
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.50	0.53	4.30	0.69	4.49	0.56	1.32
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.40	0.52	4.31	0.70	4.38	0.59	0.20
รวม	4.47	0.50	4.33	0.62	4.43	0.51	0.57
ความขัดแย้ง							
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.10	0.57	3.90	0.97	3.82	0.85	0.38
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.40	0.52	4.20	0.73	4.31	0.66	0.54
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.30	0.48	4.12	0.77	4.05	0.72	0.46
รวม	4.27	0.41	4.08	0.71	4.06	0.62	0.41
รวมทั้งหมด	4.31	0.30	4.22	0.44	4.24	0.40	0.41

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

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

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน พนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	โครงสร้างองค์กร								
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดง ขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.89	4.04	0.74	4.21	0.93	4.25	0.73	0.57
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	4.00	0.63	3.89	0.74	3.84	0.89	3.87	0.83	0.07
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.17	0.75	3.82	0.77	3.58	0.72	3.85	0.76	1.65
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	4.33	0.52	3.96	0.74	3.95	0.87	4.13	0.77	0.81
รวม	4.13	0.54	3.93	0.60	3.89	0.60	4.03	0.59	0.55
ความรับผิดชอบ									
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการ ตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.98	4.11	0.79	4.00	0.66	4.23	0.79	0.75
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.33	0.82	4.11	0.63	4.16	0.82	4.32	0.70	0.71
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่ เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.33	0.82	4.07	0.77	4.32	0.77	4.37	0.61	1.16
รวม	4.28	0.85	4.10	0.61	4.16	0.57	4.31	0.56	0.99
การให้รางวัล									
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบ พนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.33	0.52	4.00	0.82	4.03	0.75	4.20	0.82	0.74
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบ พนักงานอย่างยุติธรรม	3.83	0.98	4.25	0.80	4.45	0.55	4.55	0.65	2.86*
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และ กำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความ ต้องการของพนักงาน	4.17	0.75	4.00	1.02	4.11	0.69	4.17	0.83	0.26
รวม	4.11	0.72	4.08	0.69	4.19	0.53	4.31	0.64	0.90

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000		10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		มากกว่า 30,000		F
	บาท		บาท		บาท		บาท		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเสี่ยงของงาน									
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.83	0.75	3.68	0.61	3.89	0.69	3.88	0.80	0.59
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.17	0.75	4.36	0.68	4.42	0.64	4.52	0.68	0.75
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.17	0.75	4.11	0.69	4.37	0.63	4.33	0.63	1.09
รวม	4.06	0.71	4.05	0.53	4.23	0.53	4.24	0.49	1.12
ความอบอุ่น									
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.33	0.52	4.43	0.69	4.71	0.52	4.52	0.65	1.51
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.50	0.55	4.36	0.68	4.53	0.69	4.43	0.56	0.42
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสัมพันธ์กลมเกลียวกัน	4.17	0.41	4.43	0.69	4.66	0.53	4.55	0.53	1.78
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.17	0.75	4.32	0.72	4.37	0.79	4.27	0.71	0.22
รวม	4.29	0.46	4.38	0.61	4.57	0.52	4.44	0.49	0.94
การสนับสนุน									
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.50	0.55	4.25	0.75	4.55	0.65	4.50	0.62	1.29
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	4.33	0.82	4.04	0.79	4.21	0.78	4.18	0.60	0.49
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.17	0.75	4.11	0.83	4.39	0.68	4.27	0.69	0.90
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.17	0.75	4.04	0.96	4.29	0.80	4.23	0.74	0.57
รวม	4.29	0.66	4.11	0.69	4.36	0.58	4.30	0.51	1.10

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	มาตรฐานงาน								
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	3.83	0.75	4.07	0.72	4.58	0.50	4.50	0.57	6.42**
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.00	0.63	4.21	0.69	4.50	0.56	4.45	0.57	2.32
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.00	0.63	4.18	0.67	4.50	0.51	4.47	0.54	3.13*
รวม	3.95	0.65	4.15	0.63	4.53	0.45	4.47	0.48	4.80**
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร									
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.00	0.63	4.18	0.82	4.47	0.65	4.47	0.70	1.84
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.33	0.52	4.14	0.85	4.39	0.59	4.47	0.57	1.65
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.17	0.75	4.21	0.69	4.39	0.68	4.38	0.61	0.66
รวม	4.17	0.59	4.18	0.72	4.42	0.55	4.44	0.51	1.66
ความขัดแย้ง									
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	4.17	0.75	3.93	0.98	4.08	0.78	3.73	0.95	1.35
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.00	0.63	4.21	0.74	4.32	0.66	4.25	0.70	0.39
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.00	0.63	4.11	0.74	4.24	0.75	4.05	0.75	0.54
รวม	4.06	0.65	4.08	0.72	4.21	0.65	4.01	0.65	0.70
รวมทั้งหมด	4.15	0.46	4.12	0.50	4.28	0.38	4.28	0.69	1.23

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

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

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การให้รางวัล

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกันพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. องค์การควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์กร									
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.74	4.46	0.74	4.00	0.89	4.19	0.76	2.01
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.92	0.90	3.68	0.86	4.06	0.74	3.84	0.81	1.16
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.00	0.85	3.61	0.88	3.88	0.54	3.76	0.78	1.05
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.92	0.67	4.04	0.88	4.12	0.77	4.05	0.78	0.20
รวม	3.96	0.54	3.95	0.65	4.01	0.53	3.96	0.62	0.08
ความรับผิดชอบ									
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.62	3.96	0.84	4.18	0.63	4.17	0.82	0.64
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.33	0.65	4.21	0.69	4.21	0.64	4.22	0.82	0.10
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาของพนักงาน	4.17	0.72	4.25	0.80	4.32	0.77	4.31	0.63	0.19
รวม	4.25	0.45	4.14	0.72	4.24	0.52	4.24	0.60	0.18
การให้รางวัล									
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.42	0.67	3.96	0.84	3.97	0.76	4.21	0.79	1.59
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.33	0.65	4.39	0.83	4.38	0.70	4.48	0.63	0.27
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	4.00	0.95	4.11	0.83	4.12	0.64	4.14	0.91	0.09
รวม	4.25	0.57	4.15	0.73	4.16	0.52	4.28	0.64	0.38

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านไอที (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเสี่ยงของงาน									
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆหรือขึ้นงานสำคัญๆ	3.67	0.49	3.86	0.76	3.91	0.71	3.83	0.78	0.34
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.25	0.62	4.25	0.70	4.53	0.71	4.52	0.63	1.56
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.00	0.74	4.25	0.59	4.35	0.69	4.33	0.63	1.01
รวม	3.97	0.48	4.12	0.56	4.27	0.55	4.22	0.49	1.20
ความอบอุ่น									
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.33	0.65	4.57	0.57	4.56	0.61	4.57	0.65	0.51
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.17	0.58	4.54	0.58	4.44	0.66	4.47	0.63	1.02
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.33	0.78	4.43	0.63	4.59	0.50	4.60	0.53	1.20
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.25	0.75	4.21	0.83	4.44	0.66	4.28	0.72	0.59
รวม	4.27	0.63	4.44	0.52	4.51	0.48	4.48	0.53	0.65
การสนับสนุน									
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.17	0.83	4.43	0.69	4.47	0.61	4.53	0.63	1.07
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	3.92	0.79	4.11	0.92	4.18	0.63	4.24	0.60	0.79
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.08	0.67	4.21	0.79	4.29	0.72	4.31	0.71	0.39
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.92	0.79	4.21	0.83	4.29	0.76	4.21	0.83	0.64
รวม	4.02	0.70	4.24	0.61	4.31	0.55	4.32	0.55	0.98

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอที (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 3 ปี		3 – 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
มาตรฐานงาน									
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.17	0.83	4.39	0.63	4.44	0.56	4.43	0.62	0.64
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.33	0.65	4.43	0.57	4.29	0.63	4.45	0.60	0.53
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.08	0.67	4.46	0.51	4.41	0.56	4.41	0.59	1.35
รวม	4.19	0.66	4.43	0.50	4.38	0.54	4.43	0.54	0.68
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร									
1. พนักงานควรมีความรู้สึกรับเป็นเจ้าขององค์กร	4.17	0.72	4.39	0.88	4.38	0.55	4.43	0.73	0.45
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.33	0.65	4.29	0.76	4.44	0.50	4.38	0.67	0.31
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.17	0.72	4.29	0.76	4.44	0.56	4.34	0.64	0.62
รวม	4.22	0.59	4.32	0.71	4.42	0.45	4.39	0.59	0.42
ความขัดแย้ง									
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.83	1.11	3.96	0.84	3.82	0.90	3.91	0.92	0.15
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.25	0.75	4.18	0.67	4.21	0.73	4.31	0.68	0.29
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.08	0.67	4.00	0.82	4.06	0.78	4.21	0.69	0.59
รวม	4.06	0.68	4.05	0.71	4.03	0.67	4.14	0.64	0.26
รวมทั้งหมด	4.13	0.40	4.20	0.47	4.26	0.36	4.27	0.44	0.47

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

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

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านไอทีต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความมอบอำนาจสนับสนุน มาตรฐานงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้าน ไอทีต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

รายการ	ฝ่ายบำรุงรักษา		ฝ่ายท่าโครงการ		ฝ่ายอื่น ๆ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างองค์กร							
1. องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.12	0.89	4.03	0.91	4.33	0.61	1.79
2. องค์กรควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.64	0.91	4.00	0.68	3.96	0.80	2.50
3. องค์กรควรมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.67	0.79	3.92	0.65	3.78	0.79	1.06
4. องค์กรควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร เมื่อมีความจำเป็น	3.95	0.76	4.03	0.88	4.15	0.74	0.76
รวม	3.85	0.62	3.99	0.62	4.06	0.54	1.53
ความรับผิดชอบ							
1. หัวหน้างานควรให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.73	4.14	0.90	4.20	0.68	0.50
2. หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.10	0.85	4.31	0.79	4.28	0.56	1.03
3. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน	4.05	0.76	4.47	0.77	4.35	0.55	4.08*
รวม	4.06	0.63	4.31	0.65	4.28	0.49	2.13
การให้รางวัล							
1. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานจากผลงานเป็นสำคัญ	4.10	0.85	4.17	0.85	4.09	0.71	0.11
2. หัวหน้างานควรพิจารณาความดีความชอบพนักงานอย่างยุติธรรม	4.24	0.73	4.47	0.77	4.54	0.57	2.39
3. องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดหลักการเลื่อนตำแหน่งงานตามความต้องการของพนักงาน	4.02	0.98	4.22	0.76	4.11	0.74	0.56
รวม	4.12	0.73	4.29	0.64	4.25	0.52	0.80

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายบำรุงรักษา		ฝ่ายท่าโครงการ		ฝ่ายอื่น ๆ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความเสถียรของงาน							
1. องค์กรควรให้ความไว้วางใจพนักงานทำงานใหม่ๆ หรือชิ้นงานสำคัญๆ	3.74	0.80	4.08	0.65	3.76	0.70	2.82
2. องค์กรควรให้ความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน	4.31	0.78	4.56	0.65	4.46	0.57	1.38
3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่	4.24	0.69	4.33	0.63	4.30	0.63	0.21
รวม	4.10	0.63	4.33	0.49	4.17	0.43	1.97
ความอบอุ่น							
1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.38	0.70	4.50	0.70	4.70	0.46	3.43*
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.31	0.72	4.53	0.56	4.50	0.57	1.54
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	4.38	0.62	4.72	0.51	4.54	0.54	3.59*
4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเอาใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ต่อกัน	4.10	0.85	4.44	0.65	4.37	0.65	2.67
รวม	4.29	0.62	4.55	0.52	4.53	0.42	3.24*
การสนับสนุน							
1. หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.29	0.74	4.58	0.65	4.52	0.57	2.36
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน	3.93	0.81	4.22	0.68	4.31	0.58	3.91*
3. องค์กรควรมีวัสดุ อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.10	0.82	4.39	0.69	4.31	0.64	1.86
4. องค์กรควรมีสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.00	0.94	4.42	0.73	4.22	0.72	2.67
รวม	4.08	0.68	4.40	0.54	4.34	0.48	3.86*

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายบำรุงรักษา		ฝ่ายท่าโครงการ		ฝ่ายอื่นๆ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
มาตรฐานงาน							
1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน	4.24	0.73	4.58	0.55	4.41	0.57	3.02*
2. องค์กรควรกำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	4.24	0.66	4.53	0.61	4.43	0.54	2.42
3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานให้ชัดเจน	4.29	0.60	4.44	0.61	4.44	0.54	1.09
รวม	4.25	0.60	4.52	0.54	4.43	0.47	2.53
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร							
1. พนักงานควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.29	0.74	4.53	0.65	4.37	0.73	1.13
2. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.17	0.73	4.53	0.56	4.43	0.60	3.47*
3. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร	4.07	0.64	4.56	0.56	4.41	0.66	6.29**
รวม	4.17	0.63	4.54	0.52	4.40	0.55	4.12*
ความขัดแย้ง							
1. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.71	0.83	4.00	0.76	3.96	1.05	1.22
2. หัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่แก้ปัญหความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.07	0.68	4.36	0.64	4.31	0.72	2.14
3. หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมอภิปรายแก้ปัญหความขัดแย้ง	3.90	0.76	4.14	0.80	4.26	0.65	2.83
รวม	3.90	0.69	4.17	0.62	4.18	0.65	2.57
รวมทั้งหมด	4.09	0.51	4.34	0.38	4.29	0.63	4.33*

*P \geq 0.05 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 3.00
 ** P \geq 0.01 $df_1 = 2$ $df_2 = \alpha$ F = 4.61

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างองค์กร การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ

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

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานงาน

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

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. หัวหน้างานควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของพนักงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งกันและกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ ที่ระดับ

ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกันพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานควรมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทำโครงการ และฝ่ายอื่น ๆ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี