

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด พบว่ากลุ่มอย่างพบว่ามีเป็นเพศชาย ร้อยละ 72.92 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด และอีกร้อยละ 27.08 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.58 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.44 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.86 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านโครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง สามารถอธิบายได้ดังนี้ โครงสร้างขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน และบริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน ความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน และหัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน รางวัลตอบแทนพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ความเสี่ยง พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน และ ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ความอบอุ่น พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี การสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม มาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และบริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ และพนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้ง พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะ

ช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น และพนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง ความอบอุ่น มาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่น และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโครงสร้างขององค์กร ความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความอบอุ่น ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ โครงสร้างขององค์กร รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ โครงสร้างขององค์กร ความอบอุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด กลุ่มอย่างเป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัชตรา ตันติเวชยานนท์ (2553) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-31 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานในบริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน) ต่ำกว่า 5 ปี

2. บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง เนื่องจาก กลุ่มพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการรับรู้บรรยากาศในองค์กร โครงสร้างอยู่ในระดับดี จะทำให้พนักงานจะให้ความร่วมมือกับองค์กรในระดับสูง ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์กรที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือมีความรู้สึกโดยตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พุทธประทุม ตันสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิ อินดัสตรีเยล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เขตอุตสาหกรรมภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรยากาศองค์กร ด้านการสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ และด้านโครงสร้างของงาน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ พงศ์ฐาภรณ์ (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเสี่ยงของงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความอบอุ่น พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสนับสนุน พนักงานที่มีเพศและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมาตรฐานงาน พนักงานที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โครงสร้างขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เนื่องจากกลุ่มพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการรับรู้บรรยากาศในองค์กร โครงสร้างอยู่ในระดับดี จะทำให้พนักงานจะให้ความร่วมมือกับองค์กร ในระดับสูง เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างเป็นการรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการทำงาน เช่น มีการแบ่งโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชา นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานไม่เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน และทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ มีการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่องค์กร ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) เป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับในกฎระเบียบกฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบอย่างละเอียด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

ความรับผิดชอบ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) กลุ่มพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการรับรู้บรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีควรมีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการ

ตัดสินใจไปสู่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นนายของตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ และแนวคิดของ จูพาร์ตัน สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) พบว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะของงานเพื่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

รางวัลตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) พนักงานให้ความสำคัญด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในระดับดี ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลเป็นความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ ผู้บริหารควรมีการให้รางวัล หรือยกย่อง ชื่นชมพนักงานที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายแต่มีการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง และสอดคล้องกับแนวคิดของ จูพาร์ตัน สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) พบว่า การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

ความเสียง พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) พนักงานให้ความสำคัญด้านความเสียงอยู่ในระดับดี พนักงานควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ควรมีการได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) ความรู้สึกถึงความเสียงและความท้าทายในงานและในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (1983, pp. 365-366) พบว่าระดับของแรงกดดันต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงแก่สมาชิกขององค์กร

ความอบอุ่น พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) พนักงานให้ความสำคัญด้านความเลื่อมใสอยู่ในระดับดี การให้ความช่วยเหลือรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีการแสดงความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์กรด้วยความเต็มใจ เคารพสิทธิของบุคคลอื่น การใช้สมบัติหรือทรัพย์สินส่วนรวม พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำและการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานกรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานกับทุกคนในบริษัท รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp. 198-199) ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีงามในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ จูพาร์ตัน สุกันธรัตน์ (2541, หน้า 18) พบว่าการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) พนักงานให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับดี การสนับสนุนเป็นระดับขององค์กรที่ให้ความสนใจและสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน การให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพนักงานที่ดีภายในองค์กรระหว่างบุคลากร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรได้รับกำลังใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หากมีความไม่สบายใจทั้งจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวก็สามารถปรึกษากันได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือหรือเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีให้แก่กัน โดยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp. 198-199) การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มเน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Milton (1981, p. 465) กล่าวว่าระดับขององค์กรที่ให้ความสนใจและสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) พนักงานให้ความสำคัญด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้วางใจอ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอน

และวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับดี ด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือ เช่น การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงาน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ นงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 15) กล่าวว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ความขัดแย้ง พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ถ้าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในระดับดี โดยควรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสามารถตกลงแก้ไข เช่น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น ซึ่งพนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน ยอมรับในสถานะเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค จึงมีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความรอบคอบเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Litwin & Stringer (1968, pp.198-199) ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ บริษัท เอนไทย จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร องค์กรควรมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงาน มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงาน และแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรับผิดชอบ องค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนมากขึ้น มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงานไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป เพราะการแบ่งความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างพนักงานด้วยกันเองได้ และเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา

รางวัลตอบแทน องค์กรควรมีนโยบายและระบบค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมกับพนักงานทุกระดับ โดยคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสมมากกว่าพิจารณาจากความอาวุโส และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานจะต้องทำอย่างมีระบบ แบบแผน และมีความเสมอภาคกัน

ความเล็ง องค์กรควรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน และมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจก่อนนำไปใช้ และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของพนักงาน

ความอบอุ่น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดีโดยส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกัน หัวหน้างาน ลูกน้อง และพนักงานต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกัน กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท

การสนับสนุน องค์กรควรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน องค์การควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะส่งผลที่ต้อง้องค์การมาก

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ องค์การควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีม และรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์การนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

ความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ผู้เกี่ยวข้องควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละคน และพยายามร่วมมือในการหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการทำงานที่แตกต่างและมีความเหมาะสมมากกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอนโกไทย จำกัด ฝ่ายอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด