

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|--------------------------------|
| 1.00 – 1.49 | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |
| 1.50 – 2.49 | มีความคิดเห็นในระดับน้อย |
| 2.50 – 3.49 | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง |
| 3.50 – 4.49 | มีความคิดเห็นในระดับมาก |
| 4.50 – 5.00 | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด |

การวิเคราะห์ข้อมูล บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัตว์รถยนต์ บริษัท เอนไทย จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัตว์รถยนต์ บริษัท เอนไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัตว์รถยนต์ บริษัท เอนไทย จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|---------------|
| เพศ | | |
| 1. ชาย | 105 | 72.92 |
| 2. หญิง | 39 | 27.08 |
| รวม | 144 | 100.00 |
| อายุ | | |
| 1. ต่ำกว่า 30 ปี | 56 | 38.89 |
| 2. 30 – 40 ปี | 54 | 37.50 |
| 3. 41 – 50 ปี | 31 | 21.53 |
| 4. มากกว่า 50 ปี | 3 | 2.08 |
| รวม | 144 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 129 | 89.58 |
| 2. ปริญญาตรี | 13 | 9.03 |
| 3. สูงกว่าปริญญาตรี | 2.00 | 1.39 |
| รวม | 144 | 100.00 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท | 54 | 37.50 |
| 2. 15,000 – 25,000 บาท | 64 | 44.44 |
| 3. 25,001 – 35,000 บาท | 21 | 14.59 |
| 4. มากกว่า 35,000 บาท | 5 | 3.47 |
| รวม | 144 | 100.00 |
| ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| 1. ต่ำกว่า 2 ปี | 29 | 20.14 |
| 2. 2 – 4 ปี | 24 | 16.67 |
| 3. 4 – 6 ปี | 12 | 8.33 |
| 4. มากกว่า 6 ปี | 79 | 54.86 |
| รวม | 144 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.92 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 38.89 รองลงมา 30 – 40 ปี ร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุด อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 2.08 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 89.58 รองลงมาปริญญาตรี ร้อยละ 9.03 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.39 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 44.44 รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุดมากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 3.47 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 54.86 รองลงมา ต่ำกว่า 2 ปี ร้อยละ 20.14 และน้อยที่สุด 4 – 6 ปี ร้อยละ 8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด โดยภาพรวม

| รายการ | n =144 | | |
|-------------------------------|-------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1. โครงสร้างขององค์กร | 4.29 | 0.60 | มาก |
| 2. ความรับผิดชอบ | 3.67 | 0.52 | มาก |
| 3. รางวัลตอบแทน | 3.69 | 0.45 | มาก |
| 4. ความเสี่ยง | 3.78 | 0.54 | มาก |
| 5. ความอบอุ่น | 3.62 | 0.48 | มาก |
| 6. การสนับสนุน | 3.81 | 0.48 | มาก |
| 7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.50 | มาก |
| 8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | 3.78 | 0.44 | มาก |
| 9. ความขัดแย้ง | 3.62 | 0.49 | มาก |
| ภาพรวม | 3.77 | 0.24 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ โครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.29$) การสนับสนุน ($\bar{X}=3.81$) ด้านความเสี่ยง ($\bar{X}=3.78$) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ($\bar{X}=3.78$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.71$) รางวัลตอบแทน ($\bar{X}=3.69$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.67$) ความอบอุ่น ($\bar{X}=3.62$) และความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.62$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตอีโอรยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

| รายการ | ชาย | | หญิง | | รวม | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.50 | 0.68 | 3.97 | 1.14 | 4.36 | 0.86 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติ ของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.43 | 0.83 | 3.97 | 1.04 | 4.31 | 0.91 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.34 | 0.85 | 3.82 | 1.25 | 4.20 | 1.00 |
| รวม | 4.43 | 0.42 | 3.92 | 0.84 | 4.29 | 0.60 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.53 | 0.69 | 3.13 | 0.80 | 3.42 | 0.74 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.83 | 0.88 | 3.59 | 0.79 | 3.76 | 0.86 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสม ที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.87 | 0.87 | 3.72 | 0.89 | 3.83 | 0.87 |
| รวม | 3.74 | 0.49 | 3.50 | 0.53 | 3.67 | 0.52 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.76 | 0.80 | 3.59 | 1.02 | 3.72 | 0.87 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง จากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.69 | 0.86 | 3.64 | 0.74 | 3.67 | 0.83 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการ พิจารณาความดีความชอบ | 3.75 | 0.73 | 3.41 | 1.02 | 3.66 | 0.83 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้ และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.86 | 0.76 | 3.38 | 0.91 | 3.73 | 0.83 |
| รวม | 3.76 | 0.44 | 3.51 | 0.43 | 3.69 | 0.45 |

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตอีอีอี บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ (ต่อ)

| รายการ | ชาย | | หญิง | | รวม | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ความเสี่ยง | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.91 | 0.76 | 3.49 | 0.79 | 3.80 | 0.79 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.86 | 0.80 | 3.51 | 0.94 | 3.76 | 0.85 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.89 | 0.74 | 3.46 | 0.94 | 3.77 | 0.82 |
| รวม | 3.89 | 0.50 | 3.50 | 0.53 | 3.78 | 0.54 |
| ความอบอุ่น | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.63 | 0.76 | 3.44 | 0.88 | 3.58 | 0.80 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.55 | 0.81 | 3.33 | 0.77 | 3.50 | 0.80 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.80 | 0.86 | 3.64 | 0.81 | 3.76 | 0.85 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.86 | 0.85 | 3.15 | 0.87 | 3.67 | 0.91 |
| รวม | 3.71 | 0.46 | 3.39 | 0.47 | 3.62 | 0.48 |
| การสนับสนุน | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.67 | 0.91 | 3.90 | 0.91 | 3.73 | 0.91 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.90 | 0.84 | 3.72 | 0.83 | 3.85 | 0.84 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.94 | 0.76 | 3.64 | 0.74 | 3.86 | 0.76 |
| รวม | 3.84 | 0.48 | 3.75 | 0.49 | 3.81 | 0.48 |

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตอีรอนด์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ (ต่อ)

| รายการ | ชาย | | หญิง | | รวม | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการ ทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.77 | 0.81 | 3.62 | 0.94 | 3.73 | 0.85 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.76 | 0.75 | 3.18 | 0.97 | 3.60 | 0.85 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้ อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.83 | 3.62 | 0.85 | 3.78 | 0.84 |
| รวม | 3.79 | 0.47 | 3.47 | 0.52 | 3.71 | 0.50 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็น ทีม | 3.90 | 0.74 | 3.62 | 0.81 | 3.83 | 0.77 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน องค์กรนี้ | 3.78 | 0.80 | 3.72 | 0.79 | 3.76 | 0.79 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.81 | 0.75 | 3.56 | 0.82 | 3.74 | 0.77 |
| รวม | 3.83 | 0.44 | 3.63 | 0.43 | 3.78 | 0.44 |
| ความขัดแย้ง | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.75 | 0.70 | 3.28 | 0.86 | 3.63 | 0.77 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะ ช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น | 3.84 | 0.74 | 3.77 | 0.93 | 3.82 | 0.79 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.42 | 0.73 | 3.41 | 0.88 | 3.42 | 0.77 |
| รวม | 3.67 | 0.45 | 3.50 | 0.58 | 3.62 | 0.49 |
| รวมทั้งหมด | 3.85 | 0.20 | 3.57 | 0.20 | 3.77 | 0.24 |

จากตารางที่ 4.3 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20 - 4.36$) ทุก รายการ คือ

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน
3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง ยกเว้นเพศชายรายการ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$)

ความรับผิดชอบ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76 - 3.83$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง ยกเว้นเพศชายรายการ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$)

รางวัลตอบแทน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66 - 3.73$) ทุก รายการ คือ

1. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม
2. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ

พนักงาน

3. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย ยกเว้นเพศหญิง จำนวน 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ และ 3.38)

ความเลียง

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76 - 3.80$) ทุกรายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน
3. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย ยกเว้นเพศหญิง จำนวน 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ และ 3.46)

ความอบอุ่น

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.76$) ทุกรายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท
3. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย

พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึ้อรยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) จำนวน 1 รายการ คือ มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

การสนับสนุน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึ้อรยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73 - 3.86$) ทุก รายการ คือ

1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึ้อรยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60 - 3.78$) ทุก รายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

3. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย

พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึ้อรยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตส์อรรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74 - 3.83$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
3. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

ความขัดแย้ง

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตส์อรรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63 - 3.82$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

2. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตส์อรยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | รวม | |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.13 | 1.10 | 4.54 | 0.64 | 4.42 | 0.62 | 5.00 | 0.00 | 4.36 | 0.86 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.09 | 1.10 | 4.43 | 0.79 | 4.48 | 0.68 | 4.33 | 0.58 | 4.31 | 0.91 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.13 | 1.13 | 4.31 | 0.95 | 4.16 | 0.86 | 4.00 | 1.00 | 4.20 | 1.00 |
| รวม | 4.11 | 0.76 | 4.43 | 0.49 | 4.36 | 0.37 | 4.45 | 0.39 | 4.29 | 0.60 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.27 | 0.86 | 3.52 | 0.67 | 3.55 | 0.62 | 3.33 | 0.58 | 3.42 | 0.74 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.54 | 0.74 | 3.54 | 0.88 | 3.52 | 0.57 | 4.33 | 0.58 | 3.76 | 0.86 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.82 | 0.97 | 3.74 | 0.76 | 4.00 | 0.82 | 3.67 | 1.53 | 3.83 | 0.87 |
| รวม | 3.54 | 0.54 | 3.60 | 0.47 | 4.02 | 0.40 | 3.78 | 0.51 | 3.67 | 0.52 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.70 | 0.99 | 3.56 | 0.74 | 4.00 | 0.77 | 4.00 | 1.00 | 3.72 | 0.87 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.53 | 0.89 | 3.85 | 0.68 | 3.81 | 0.79 | 3.67 | 1.53 | 3.67 | 0.83 |

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัรยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | รวม | |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.59 | 0.83 | 3.67 | 0.85 | 3.74 | 0.82 | 4.00 | 1.00 | 3.66 | 0.83 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.61 | 0.87 | 3.69 | 0.82 | 3.94 | 0.73 | 4.67 | 0.58 | 3.73 | 0.83 |
| รวม | 3.58 | 0.47 | 3.69 | 0.44 | 3.87 | 0.40 | 4.08 | 0.14 | 3.69 | 0.45 |
| ความเสียง | | | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.63 | 0.84 | 3.94 | 0.71 | 3.94 | 0.73 | 3.00 | 1.00 | 3.80 | 0.79 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.62 | 0.93 | 3.98 | 0.79 | 3.68 | 0.75 | 3.33 | 1.15 | 3.76 | 0.85 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.66 | 0.88 | 3.80 | 0.79 | 3.87 | 0.76 | 4.33 | 0.58 | 3.77 | 0.82 |
| รวม | 3.64 | 0.58 | 3.91 | 0.50 | 3.83 | 0.50 | 3.55 | 0.39 | 3.78 | 0.54 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.45 | 0.81 | 3.65 | 0.73 | 3.61 | 0.84 | 4.33 | 1.15 | 3.58 | 0.80 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.25 | 0.79 | 3.52 | 0.72 | 3.84 | 0.82 | 4.00 | 1.00 | 3.49 | 0.80 |

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัรรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | รวม | |
|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.75 | 0.88 | 3.85 | 0.71 | 3.58 | 0.99 | 4.00 | 1.00 | 3.76 | 0.85 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.39 | 1.00 | 3.74 | 0.73 | 3.94 | 0.89 | 4.67 | 0.58 | 3.67 | 0.91 |
| รวม | 3.46 | 0.50 | 3.69 | 0.44 | 3.74 | 0.38 | 4.25 | 0.87 | 3.62 | 0.48 |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.66 | 1.03 | 3.78 | 0.92 | 3.74 | 0.68 | 4.00 | 0.00 | 3.73 | 0.91 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.75 | 0.98 | 3.87 | 0.62 | 4.10 | 0.83 | 3.00 | 1.00 | 3.85 | 0.84 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.82 | 0.79 | 3.72 | 0.74 | 4.10 | 0.70 | 4.67 | 0.58 | 3.86 | 0.76 |
| รวม | 3.74 | 0.54 | 3.79 | 0.45 | 3.98 | 0.41 | 3.89 | 0.38 | 3.81 | 0.48 |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบายขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.61 | 0.95 | 3.81 | 0.75 | 3.84 | 0.82 | 3.53 | 0.58 | 3.73 | 0.85 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.46 | 0.85 | 3.57 | 0.92 | 3.87 | 0.67 | 4.00 | 1.00 | 3.60 | 0.85 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถไว้วางใจอ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.87 | 3.91 | 0.85 | 3.74 | 0.77 | 3.67 | 0.58 | 3.78 | 0.84 |
| รวม | 3.59 | 0.51 | 3.77 | 0.52 | 3.82 | 0.39 | 3.67 | 0.67 | 3.71 | 0.50 |

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัรยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | รวม | |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.68 | 0.72 | 3.96 | 0.82 | 3.87 | 0.76 | 3.67 | 0.58 | 3.83 | 0.77 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.55 | 0.76 | 3.87 | 0.70 | 4.03 | 0.87 | 3.00 | 1.00 | 3.76 | 0.79 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.59 | 0.78 | 3.78 | 0.72 | 3.97 | 0.75 | 3.67 | 1.53 | 3.74 | 0.77 |
| รวม | 3.61 | 0.39 | 3.87 | 0.49 | 3.96 | 0.29 | 3.45 | 0.69 | 3.78 | 0.44 |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.50 | 0.76 | 3.74 | 0.78 | 3.71 | 0.78 | 4.00 | 0.00 | 3.63 | 0.77 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น | 3.79 | 0.71 | 4.00 | 0.73 | 3.61 | 0.95 | 3.53 | 1.15 | 3.82 | 0.79 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็จะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.41 | 0.89 | 3.41 | 0.74 | 3.45 | 0.62 | 3.33 | 0.58 | 3.42 | 0.77 |
| รวม | 3.55 | 0.52 | 3.72 | 0.49 | 3.59 | 0.45 | 3.56 | 0.51 | 3.62 | 0.49 |
| รวมทั้งหมด | 3.65 | 0.22 | 3.83 | 0.23 | 3.91 | .018 | 3.85 | 0.02 | 3.77 | 0.24 |

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09 - 4.13$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน
3. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 41 – 50 ปี ยกเว้น 30 – 40 ปี และมากกว่า 50 ปี รายการ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$ และ 5.00)

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54 - 3.82$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการระดมสมองเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี รายการอายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี รายการหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ และ 3.55)

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 - 3.70$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
2. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม

3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

4. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ยกเว้นมากกว่า 50 รายการ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$)

ความเสี่ยง

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62 - 3.66$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ยกเว้นมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อน การตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$ และ 3.33)

ความอบอุ่น

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) จำนวน 1 รายการ คือ มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52 - 3.85$) ทุกรายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท

3. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 41 – 50 ปี ยกเว้นมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$)

การสนับสนุน

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66 - 3.82$) ทุกรายการ คือ

1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ยกเว้นมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 รายการ คือ พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61 - 3.70$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ยกเว้นรายการ บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57, 3.87$ และ 4.00 ตามลำดับ)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55 - 3.68$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี พนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ความขัดแย้ง

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

2. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัปดาห์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | รวม | |
|--|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.33 | 0.88 | 4.54 | 0.66 | 5.00 | 0.00 | 4.36 | 0.86 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.27 | 0.93 | 4.62 | 0.65 | 4.50 | 0.71 | 4.31 | 0.91 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.20 | 1.01 | 4.23 | 0.93 | 4.00 | 1.41 | 4.20 | 1.00 |
| รวม | 4.27 | 0.62 | 4.46 | 0.37 | 4.50 | 0.24 | 4.29 | 0.60 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.50 | 0.73 | 3.54 | 0.88 | 4.00 | 0.00 | 3.42 | 0.74 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.72 | 0.87 | 4.08 | 0.64 | 4.50 | 0.71 | 3.76 | 0.86 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.86 | 3.54 | 1.05 | 4.00 | 0.00 | 3.83 | 0.87 |
| รวม | 3.66 | 0.50 | 3.72 | 0.64 | 4.17 | 0.23 | 3.67 | 0.52 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.71 | 0.90 | 3.69 | 0.48 | 4.00 | 0.00 | 3.72 | 0.87 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.72 | 0.84 | 3.53 | 0.60 | 3.50 | 0.71 | 3.67 | 0.83 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.64 | 0.86 | 3.77 | 0.60 | 4.00 | 0.00 | 3.66 | 0.83 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.70 | 0.83 | 3.92 | 0.86 | 4.50 | 0.71 | 3.73 | 0.83 |
| รวม | 3.69 | 0.46 | 3.65 | 0.32 | 4.00 | 0.35 | 3.69 | 0.45 |

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | รวม | |
|---|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ความเสี่ยง | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.75 | 0.80 | 4.15 | 0.55 | 4.50 | 0.71 | 3.80 | 0.79 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความ เป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงาน นั้น ๆ | 3.74 | 0.86 | 3.92 | 0.76 | 4.50 | 0.71 | 3.76 | 0.85 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและ ตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.75 | 0.84 | 3.92 | 0.64 | 4.00 | 0.00 | 3.77 | 0.82 |
| รวม | 3.75 | 0.54 | 4.00 | 0.43 | 4.33 | 0.00 | 3.78 | 0.54 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.75 | 3.69 | 1.18 | 4.00 | 1.41 | 3.58 | 0.80 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายใน บริษัทเป็นอย่างดี | 3.50 | 0.81 | 3.54 | 0.78 | 3.50 | 0.71 | 3.49 | 0.80 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.76 | 0.85 | 3.62 | 0.77 | 4.50 | 0.71 | 3.76 | 0.85 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ทุกคนในบริษัท | 3.65 | 0.92 | 3.77 | 0.93 | 4.00 | 0.00 | 3.67 | 0.91 |
| รวม | 3.61 | 0.49 | 3.65 | 0.42 | 4.00 | 0.71 | 3.62 | 0.48 |
| การสนับสนุน | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง ทั่วถึงและเหมาะสม | 3.77 | 0.91 | 3.38 | 0.96 | 3.50 | 0.71 | 3.73 | 0.91 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการ ทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี | 3.84 | 0.86 | 4.00 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 3.85 | 0.84 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.84 | 0.76 | 4.08 | 0.76 | 3.50 | 0.71 | 3.86 | 0.76 |
| รวม | 3.82 | 0.49 | 3.82 | 0.42 | 3.67 | 0.00 | 3.81 | 0.48 |

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | รวม | |
|--|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและ วิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี | 3.71 | 0.85 | 3.92 | 0.86 | 3.50 | 0.71 | 3.73 | 0.85 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.60 | 0.84 | 3.51 | 0.97 | 4.50 | 0.71 | 3.60 | 0.85 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ ไว้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน | 3.77 | 0.84 | 3.77 | 0.73 | 5.00 | 0.00 | 3.78 | 0.84 |
| รวม | 3.70 | 0.51 | 3.72 | 0.36 | 4.33 | 0.00 | 3.71 | 0.50 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการ ทำงานเป็นทีม | 3.78 | 0.76 | 4.15 | 0.69 | 5.00 | 0.00 | 3.83 | 0.77 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.71 | 0.77 | 4.15 | 0.80 | 5.00 | 0.00 | 3.76 | 0.79 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.77 | 3.69 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 3.74 | 0.77 |
| รวม | 3.74 | 0.42 | 4.00 | 0.47 | 4.67 | 0.00 | 3.78 | 0.44 |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.60 | 0.78 | 3.77 | 0.73 | 4.50 | 0.71 | 3.63 | 0.77 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดี จะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น | 3.85 | 0.79 | 3.50 | 0.78 | 4.00 | 0.00 | 3.82 | 0.79 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟัง เหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.41 | 0.78 | 3.54 | 0.78 | 3.00 | 0.00 | 3.42 | 0.77 |
| รวม | 3.62 | 0.51 | 3.59 | 0.34 | 3.84 | 0.23 | 3.62 | 0.49 |
| รวมทั้งหมด | 3.76 | 0.24 | 3.85 | 0.16 | 4.17 | 0.20 | 3.77 | 0.24 |

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20 - 4.33$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน
3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54 - 4.62$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน
2. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.85$) ทุกรายการ คือ

1. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน
3. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรี รายการ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 3.72$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่
ยุติธรรม

2. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ
พนักงาน

3. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม

4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และ
นำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรี รายการการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้
และคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$)

ความเสี่ยง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการ
ทำงานฝ่ายผลิตล้าหลัง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่
ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74 - 3.75$) ทุกรายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา

2. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน

3. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดย
คำนึงถึงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา และท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความ
เป็นไปได้ก่อน การตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$)

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการ
ทำงานฝ่ายผลิตล้าหลัง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่
ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50 - 3.76$) ทุกรายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท

3. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ
ปฏิบัติงาน

4. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรีรายการ มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$)

การสนับสนุน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตดีเยี่ยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77 - 3.84$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
2. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นปริญญาตรีรายการ ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตดีเยี่ยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60 - 3.77$) ทุกรายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
3. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 รายการ คือ บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$ และ 5.00)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตดีเยี่ยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71 - 3.78$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ

ปฏิบัติงาน

3. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
- เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตดีเยี่ยม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
 2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ความขัดแย้ง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตดีเยี่ยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60 - 3.85$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น

2. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นรายการ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัปดาห์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายการ | ต่ำกว่า 15,000 บาท | | 15,000- 25,000 บาท | | 25,001- 35,000 บาท | | มากกว่า 35,000 บาท | | รวม | |
|--|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.13 | 1.12 | 4.41 | 0.67 | 4.71 | 0.46 | 5.00 | 0.00 | 4.36 | 0.86 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.04 | 1.12 | 4.47 | 0.76 | 4.43 | 0.68 | 4.00 | 0.00 | 4.31 | 0.91 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.17 | 1.12 | 4.16 | 0.99 | 4.38 | 0.74 | 5.00 | 0.00 | 4.20 | 1.00 |
| รวม | 4.12 | 0.79 | 4.35 | 0.47 | 4.51 | 0.34 | 4.67 | 0.00 | 4.29 | 0.60 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.29 | 0.85 | 3.47 | 0.70 | 3.57 | 0.60 | 4.00 | 0.00 | 3.42 | 0.74 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.52 | 0.75 | 3.79 | 0.90 | 4.24 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 3.76 | 0.86 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.83 | 0.96 | 3.81 | 0.81 | 3.86 | 0.91 | 4.00 | 0.00 | 3.83 | 0.87 |
| รวม | 3.55 | 0.54 | 3.69 | 0.50 | 3.89 | 0.43 | 4.33 | 0.00 | 3.67 | 0.52 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.69 | 1.02 | 3.69 | 0.79 | 3.86 | 0.73 | 4.00 | 0.00 | 3.72 | 0.87 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.48 | 0.90 | 3.76 | 0.73 | 3.86 | 0.91 | 4.00 | 0.00 | 3.67 | 0.83 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.58 | 0.82 | 3.71 | 0.87 | 3.67 | 0.73 | 4.00 | 0.00 | 3.66 | 0.83 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.62 | 0.89 | 3.66 | 0.78 | 4.19 | 0.68 | 5.00 | 0.00 | 3.73 | 0.83 |
| รวม | 3.59 | 0.48 | 3.70 | 0.44 | 3.89 | 0.33 | 4.25 | 0.00 | 3.69 | 0.45 |

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสัรรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 15,000 บาท | | 15,000- 25,000 บาท | | 25,001- 35,000 บาท | | มากกว่า 35,000 บาท | | รวม | |
|---|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ความเสียง | | | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.60 | 0.87 | 3.96 | 0.67 | 3.76 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 3.80 | 0.79 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.58 | 0.91 | 3.94 | 0.78 | 3.57 | 0.81 | 5.00 | 0.00 | 3.76 | 0.85 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.63 | 0.89 | 3.80 | 0.73 | 4.00 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 3.77 | 0.82 |
| รวม | 3.60 | 0.57 | 3.90 | 0.48 | 3.78 | 0.54 | 4.33 | 0.00 | 3.78 | 0.54 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.50 | 0.73 | 3.54 | 0.83 | 3.81 | 0.81 | 5.00 | 0.00 | 3.58 | 0.80 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.27 | 0.79 | 3.60 | 0.73 | 3.67 | 0.97 | 4.00 | 0.00 | 3.49 | 0.80 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.75 | 0.90 | 3.71 | 0.76 | 3.86 | 0.96 | 5.00 | 0.00 | 3.76 | 0.85 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.37 | 0.99 | 3.76 | 0.79 | 4.10 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 3.67 | 0.91 |
| รวม | 3.50 | 0.50 | 3.65 | 0.42 | 3.86 | 0.53 | 4.50 | 0.00 | 3.62 | 0.48 |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.69 | 1.04 | 3.73 | 0.87 | 3.81 | 0.75 | 4.00 | 0.00 | 3.73 | 0.91 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.73 | 0.99 | 3.94 | 0.70 | 3.86 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 3.85 | 0.84 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.77 | 0.78 | 3.87 | 0.78 | 4.10 | 0.62 | 3.00 | 0.00 | 3.86 | 0.76 |
| รวม | 3.73 | 0.54 | 3.85 | 0.46 | 3.92 | 0.38 | 3.67 | 0.00 | 3.81 | 0.48 |

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตสักรถยนต์ บริษัท เอน ไทไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 15,000 บาท | | 15,000- 25,000 บาท | | 25,001- 35,000 บาท | | มากกว่า 35,000 บาท | | รวม | |
|--|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.60 | 0.91 | 3.86 | 0.82 | 3.62 | 0.74 | 4.00 | 0.00 | 3.73 | 0.85 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงาน ชัดเจน | 3.50 | 0.85 | 3.59 | 0.88 | 4.00 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 3.60 | 0.85 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้ เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.89 | 3.83 | 0.82 | 3.76 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 3.78 | 0.84 |
| รวม | 3.59 | 0.52 | 3.76 | 0.49 | 3.79 | 0.44 | 4.33 | 0.00 | 3.71 | 0.50 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมี ลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.65 | 0.74 | 3.84 | 0.77 | 4.14 | 0.73 | 5.00 | 0.00 | 3.83 | 0.77 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็น พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.56 | 0.78 | 3.91 | 0.70 | 3.71 | 1.01 | 5.00 | 0.00 | 3.76 | 0.79 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.78 | 3.84 | 0.73 | 3.86 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 3.74 | 0.77 |
| รวม | 3.59 | 0.39 | 3.87 | 0.43 | 3.91 | 0.46 | 4.67 | 0.00 | 3.78 | 0.44 |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละ คน | 3.42 | 0.78 | 3.71 | 0.74 | 3.76 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 3.63 | 0.77 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนใน บริษัทยินดีจะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งนั้น | 3.81 | 0.69 | 3.93 | 0.73 | 3.50 | 1.12 | 4.00 | 0.00 | 3.82 | 0.79 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอม รับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.40 | 0.91 | 3.43 | 0.73 | 3.43 | 0.51 | 3.00 | 0.00 | 3.42 | 0.77 |
| รวม | 3.55 | 0.53 | 3.69 | 0.47 | 3.56 | 0.50 | 4.00 | 0.00 | 3.62 | 0.49 |
| รวมทั้งหมด | 3.64 | 0.23 | 3.83 | 0.21 | 3.90 | 0.19 | 4.31 | 0.00 | 3.77 | 0.24 |

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ บริษัท เอน ไทไทย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04 - 4.17$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน
3. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ยกเว้น รายการบริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$)

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52 - 3.83$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท ยกเว้น 25,001 – 35,000 บาท รายการหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) และรายได้มากกว่า 35,000 บาท

จำนวน 2 รายการ คือ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) และหัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$)

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58 - 3.69$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
2. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท ยกเว้นรายการบริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76 - 3.86$ และ 4.00 ตามลำดับ)

ความเสี่ยง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58 - 3.63$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท ยกเว้นมากกว่า 35,000 บาท รายการท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อน การตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$)

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.75$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
 2. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท ยกเว้น 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท และผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, 3.67, 3.76$ และ 4.10 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

การสนับสนุน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69 - 3.77$) ทุกรายการ คือ

1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท ยกเว้นมากกว่า 35,000 บาท รายการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึกรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.71$) ทุกรายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

3. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท ยกเว้นมากกว่า 35,000 บาท รายการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึกรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56 - 3.65$) ทุกรายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม

2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

3. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
 2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
- นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ความขัดแย้ง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท ยกเว้นรายการ พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$ และ 3.76) และมากกว่า 35,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | รวม | |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.10 | 1.18 | 4.13 | 1.08 | 4.58 | 0.67 | 4.49 | 0.62 | 4.36 | 0.86 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติ ของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.00 | 1.13 | 4.21 | 1.10 | 4.33 | 0.89 | 4.44 | 0.73 | 4.31 | 0.91 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการ บังคับบัญชาชัดเจน | 4.17 | 1.14 | 4.04 | 1.16 | 4.42 | 0.79 | 4.23 | 0.93 | 4.20 | 1.00 |
| รวม | 4.09 | 0.79 | 4.13 | 0.76 | 4.44 | 0.41 | 4.36 | 0.46 | 4.29 | 0.60 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ ตัดสินใจและแสดงความ คิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.34 | 0.77 | 3.21 | 0.98 | 3.33 | 0.65 | 3.53 | 0.66 | 3.42 | 0.74 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.51 | 0.73 | 3.63 | 0.77 | 4.00 | 0.43 | 3.90 | 0.94 | 3.76 | 0.86 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อค้นหาทาง เลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดใน การปฏิบัติงาน | 3.79 | 1.08 | 3.79 | 0.88 | 3.75 | 0.97 | 3.86 | 0.78 | 3.83 | 0.87 |
| รวม | 3.52 | 0.55 | 3.54 | 0.54 | 3.69 | 0.50 | 3.76 | 0.48 | 3.67 | 0.52 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบ เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ พนักงาน | 3.66 | 1.04 | 3.92 | 0.78 | 3.33 | 0.89 | 3.73 | 0.81 | 3.72 | 0.87 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้น เงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจาก ผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.51 | 0.98 | 3.53 | 0.76 | 3.75 | 0.75 | 3.86 | 0.75 | 3.67 | 0.83 |

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตอีอีอี บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | รวม | |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.52 | 0.95 | 3.63 | 0.71 | 3.83 | 0.39 | 3.70 | 0.87 | 3.66 | 0.83 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.45 | 0.87 | 3.92 | 0.78 | 3.58 | 1.00 | 3.80 | 0.79 | 3.73 | 0.83 |
| รวม | 3.51 | 0.52 | 3.70 | 0.40 | 3.63 | 0.38 | 3.77 | 0.44 | 3.69 | 0.45 |
| ความเสี่ยง | | | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.41 | 1.05 | 3.83 | 0.48 | 4.25 | 0.62 | 3.86 | 0.73 | 3.80 | 0.79 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.59 | 0.95 | 3.83 | 0.82 | 3.58 | 1.00 | 3.84 | 0.81 | 3.76 | 0.85 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.69 | 0.93 | 3.67 | 0.82 | 3.92 | 0.79 | 3.81 | 0.79 | 3.77 | 0.82 |
| รวม | 3.56 | 0.62 | 3.78 | 0.52 | 3.92 | 0.53 | 3.84 | 0.50 | 3.78 | 0.54 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.59 | 0.68 | 3.33 | 0.96 | 3.67 | 0.78 | 3.63 | 0.79 | 3.58 | 0.80 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.28 | 0.84 | 3.12 | 0.74 | 3.58 | 0.51 | 3.67 | 0.80 | 3.49 | 0.80 |

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | รวม | |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.93 | 1.00 | 3.58 | 0.72 | 3.52 | 0.67 | 3.80 | 0.84 | 3.76 | 0.85 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.31 | 1.04 | 3.58 | 0.97 | 3.75 | 0.87 | 3.81 | 0.82 | 3.67 | 0.91 |
| รวม | 3.53 | 0.51 | 3.41 | 0.50 | 3.60 | 0.34 | 3.73 | 0.46 | 3.62 | 0.48 |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.48 | 1.09 | 3.75 | 0.94 | 3.58 | 1.16 | 3.84 | 0.78 | 3.73 | 0.91 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.45 | 1.12 | 4.13 | 0.68 | 3.75 | 0.75 | 3.94 | 0.72 | 3.85 | 0.84 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.66 | 0.72 | 4.17 | 0.56 | 3.50 | 1.09 | 3.90 | 0.74 | 3.86 | 0.76 |
| รวม | 3.53 | 0.52 | 4.01 | 0.43 | 3.61 | 0.47 | 3.89 | 0.43 | 3.81 | 0.48 |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.55 | 0.95 | 3.67 | 1.01 | 3.67 | 0.65 | 3.82 | 0.78 | 3.73 | 0.85 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.31 | 0.85 | 3.67 | 0.87 | 3.67 | 0.98 | 3.68 | 0.82 | 3.60 | 0.82 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.93 | 0.92 | 3.50 | 0.78 | 3.67 | 0.78 | 3.84 | 0.82 | 3.78 | 0.84 |
| รวม | 3.60 | 0.53 | 3.61 | 0.52 | 3.67 | 0.38 | 3.78 | 0.50 | 3.71 | 0.50 |

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตสักรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | รวม | |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.55 | 0.74 | 3.75 | 0.68 | 4.08 | 0.67 | 3.91 | 0.80 | 3.83 | 0.77 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.34 | 0.81 | 3.75 | 0.68 | 3.92 | 0.79 | 3.90 | 0.78 | 3.76 | 0.79 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.62 | 0.78 | 3.71 | 0.62 | 3.52 | 1.00 | 3.85 | 0.77 | 3.74 | 0.77 |
| รวม | 3.51 | 0.42 | 3.74 | 0.35 | 3.81 | 0.50 | 3.89 | 0.43 | 3.78 | 0.44 |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.51 | 0.68 | 3.50 | 0.83 | 3.50 | 0.90 | 3.76 | 0.75 | 3.63 | 0.77 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น | 3.69 | 0.60 | 3.96 | 0.75 | 3.58 | 0.67 | 3.86 | 0.87 | 3.82 | 0.79 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.62 | 0.62 | 3.29 | 1.00 | 3.00 | 1.21 | 3.44 | 0.64 | 3.42 | 0.77 |
| รวม | 3.57 | 0.36 | 3.58 | 0.60 | 3.36 | 0.56 | 3.69 | 0.48 | 3.62 | 0.49 |
| รวมทั้งหมด | 3.60 | 0.20 | 3.72 | 0.23 | 3.75 | 0.22 | 3.86 | 0.22 | 3.77 | 0.24 |

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00 - 4.17$) ทุกรายการ คือ

1. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน
2. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้น 4 – 6 ปีรายการ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$)

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.79$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการระดมสมองเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกจากนี้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 2 – 4 ปี และ 4 – 6 ปี ยกเว้นมากกว่า 6 ปี รายการหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$)

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.66$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

3. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้น 4 – 6 ปี รายการบริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$)

ความเลียง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึอรรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59 - 3.69$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน
2. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83, 4.25$ และ 3.86 ตามลำดับ)

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตลึอรรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59 - 3.93$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้น 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75, 3.81, 3.58$ และ 3.67 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
 2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

การสนับสนุน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 4 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75 - 4.17$) ทุกรายการ คือ

1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55 - 3.93$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-4 ปี 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการบริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$ และ 3.68 ตามลำดับ)

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตต่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55 - 3.62$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
2. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-4 ปี 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการ มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75, 3.92$ และ 3.90 ตามลำดับ)

ความขัดแย้ง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานฝ่ายผลิตต่อรถยนต์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.69$) ทุกรายการ คือ

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น

2. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา

3. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-4 ปี 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ยกเว้นรายการเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29, 3.00$ และ 3.44 ตามลำดับ)

**ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตสัอรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วน
บุคคล**

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
สัอรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

| รายการ | ชาย | | หญิง | | t |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.50 | 0.68 | 3.97 | 1.14 | 2.740** |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของ พนักงานอย่างชัดเจน | 4.43 | 0.83 | 3.97 | 1.04 | 2.456* |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.34 | 0.85 | 3.82 | 1.25 | 2.403* |
| รวม | 4.43 | 0.42 | 3.92 | 0.84 | 3.590** |
| ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความ คิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.53 | 0.69 | 3.13 | 0.80 | 2.794** |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.83 | 0.88 | 3.59 | 0.79 | 1.567 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสม ที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.87 | 0.87 | 3.72 | 0.89 | 0.900 |
| รวม | 3.74 | 0.49 | 3.50 | 0.53 | 2.709** |
| รางวัลตอบแทน | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.76 | 0.80 | 3.59 | 1.02 | 0.951 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง จากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.69 | 0.86 | 3.64 | 0.74 | 0.307 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการ พิจารณาความดีความชอบ | 3.75 | 0.73 | 3.41 | 1.02 | 1.922 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้ และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.86 | 0.76 | 3.38 | 0.91 | 2.895** |
| รวม | 3.76 | 0.44 | 3.51 | 0.43 | 3.153** |

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ (ต่อ)

| รายการ | ชาย | | หญิง | | t |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ความเสี่ยง | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.91 | 0.76 | 3.49 | 0.79 | 2.910** |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.86 | 0.80 | 3.51 | 0.94 | 2.026* |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.89 | 0.74 | 3.46 | 0.94 | 2.539* |
| รวม | 3.89 | 0.50 | 3.50 | 0.53 | 4.061** |
| ความอบอุ่น | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.63 | 0.76 | 3.44 | 0.88 | 1.206 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.55 | 0.81 | 3.33 | 0.77 | 1.493 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.80 | 0.86 | 3.64 | 0.81 | 1.029 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.86 | 0.85 | 3.15 | 0.87 | 4.322** |
| รวม | 3.71 | 0.46 | 3.39 | 0.47 | 3.656** |
| การสนับสนุน | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.67 | 0.91 | 3.90 | 0.91 | 1.352 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.90 | 0.84 | 3.72 | 0.83 | 1.202 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.94 | 0.76 | 3.64 | 0.74 | 2.155* |
| รวม | 3.84 | 0.48 | 3.75 | 0.49 | 0.948 |

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ (ต่อ)

| รายการ | ชาย | | หญิง | | t |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.77 | 0.81 | 3.62 | 0.94 | 0.921 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.76 | 0.75 | 3.18 | 0.97 | 3.389** |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้วางใจอ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.83 | 3.62 | 0.85 | 1.471 |
| รวม | 3.79 | 0.47 | 3.47 | 0.52 | 3.396** |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.90 | 0.74 | 3.62 | 0.81 | 1.940 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.78 | 0.80 | 3.72 | 0.79 | 0.423 |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.81 | 0.75 | 3.56 | 0.82 | 1.633 |
| รวม | 3.83 | 0.44 | 3.63 | 0.43 | 2.455* |
| ความขัดแย้ง | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.75 | 0.70 | 3.28 | 0.86 | 3.065** |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยเหลือทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น | 3.84 | 0.74 | 3.77 | 0.93 | 0.416 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.42 | 0.73 | 3.41 | 0.88 | 0.056 |
| รวม | 3.67 | 0.45 | 3.50 | 0.58 | 1.783 |
| รวมทั้งหมด | 3.85 | 0.20 | 3.57 | 0.20 | 7.444** |

* $P \geq 0.05$

df = ∞

t = 1.960

** $P \geq 0.01$

df = ∞

t = 2.576

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน
2. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน

ความรับผิดชอบ

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

รางวัลตอบแทน

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความเสี่ยง

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ
2. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน

ความอบอุ่น

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความขัดแย้ง

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
สัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | F |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.13 | 1.10 | 4.54 | 0.64 | 4.42 | 0.62 | 5.00 | 0.00 | 2.88* |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.09 | 1.10 | 4.43 | 0.79 | 4.48 | 0.68 | 4.33 | 0.58 | 1.79 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.13 | 1.13 | 4.31 | 0.95 | 4.16 | 0.86 | 4.00 | 1.00 | 0.39 |
| รวม | 4.11 | 0.76 | 4.43 | 0.49 | 4.36 | 0.37 | 4.45 | 0.39 | 2.81* |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.27 | 0.86 | 3.52 | 0.67 | 3.55 | 0.62 | 3.33 | 0.58 | 1.43 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.54 | 0.74 | 3.54 | 0.88 | 3.52 | 0.57 | 4.33 | 0.58 | 13.82** |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในปฏิบัติงาน | 3.82 | 0.97 | 3.74 | 0.76 | 4.00 | 0.82 | 3.67 | 1.53 | 0.61 |
| รวม | 3.54 | 0.54 | 3.60 | 0.47 | 4.02 | 0.40 | 3.78 | 0.51 | 7.17** |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.70 | 0.99 | 3.56 | 0.74 | 4.00 | 0.77 | 4.00 | 1.00 | 1.88 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.53 | 0.89 | 3.85 | 0.68 | 3.81 | 0.79 | 3.67 | 1.53 | 2.85* |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.59 | 0.83 | 3.67 | 0.85 | 3.74 | 0.82 | 4.00 | 1.00 | 0.40 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.61 | 0.87 | 3.69 | 0.82 | 3.94 | 0.73 | 4.67 | 0.58 | 2.44 |
| รวม | 3.58 | 0.47 | 3.69 | 0.44 | 3.87 | 0.40 | 4.08 | 0.14 | 3.71* |

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | F |
|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ความเสี่ยง | | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.63 | 0.84 | 3.94 | 0.71 | 3.94 | 0.73 | 3.00 | 1.00 | 2.97* |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อน การตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.62 | 0.93 | 3.98 | 0.79 | 3.68 | 0.75 | 3.33 | 1.15 | 2.07 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.66 | 0.88 | 3.80 | 0.79 | 3.87 | 0.76 | 4.33 | 0.58 | 0.99 |
| รวม | 3.64 | 0.58 | 3.91 | 0.50 | 3.83 | 0.50 | 3.55 | 0.39 | 2.66* |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.45 | 0.81 | 3.65 | 0.73 | 3.61 | 0.84 | 4.33 | 1.15 | 1.58 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.25 | 0.79 | 3.52 | 0.72 | 3.84 | 0.82 | 4.00 | 1.00 | 4.33** |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.75 | 0.88 | 3.85 | 0.71 | 3.58 | 0.99 | 4.00 | 1.00 | 0.75 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท | 3.39 | 1.00 | 3.74 | 0.73 | 3.94 | 0.89 | 4.67 | 0.58 | 4.20** |
| รวม | 3.46 | 0.50 | 3.69 | 0.44 | 3.74 | 0.38 | 4.25 | 0.87 | 5.21** |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.66 | 1.03 | 3.78 | 0.92 | 3.74 | 0.68 | 4.00 | 0.00 | 0.24 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.75 | 0.98 | 3.87 | 0.62 | 4.10 | 0.83 | 3.00 | 1.00 | 2.27 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.82 | 0.79 | 3.72 | 0.74 | 4.10 | 0.70 | 4.67 | 0.58 | 2.86* |
| รวม | 3.74 | 0.54 | 3.79 | 0.45 | 3.98 | 0.41 | 3.89 | 0.38 | 1.71 |

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30 – 40 ปี | | 41 – 50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | | F |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.61 | 0.95 | 3.81 | 0.75 | 3.84 | 0.82 | 3.53 | 0.58 | 0.96 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.46 | 0.85 | 3.57 | 0.92 | 3.87 | 0.67 | 4.00 | 1.00 | 1.77 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.87 | 3.91 | 0.85 | 3.74 | 0.77 | 3.67 | 0.58 | 0.64 |
| รวม | 3.59 | 0.51 | 3.77 | 0.52 | 3.82 | 0.39 | 3.67 | 0.67 | 1.80 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.68 | 0.72 | 3.96 | 0.82 | 3.87 | 0.76 | 3.67 | 0.58 | 1.34 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.55 | 0.76 | 3.87 | 0.70 | 4.03 | 0.87 | 3.00 | 1.00 | 3.98** |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.59 | 0.78 | 3.78 | 0.72 | 3.97 | 0.75 | 3.67 | 1.53 | 1.68 |
| รวม | 3.61 | 0.39 | 3.87 | 0.49 | 3.96 | 0.29 | 3.45 | 0.69 | 6.47** |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.50 | 0.76 | 3.74 | 0.78 | 3.71 | 0.78 | 4.00 | 0.00 | 1.78 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น | 3.79 | 0.71 | 4.00 | 0.73 | 3.61 | 0.95 | 3.53 | 1.15 | 2.11 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็จะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.41 | 0.89 | 3.41 | 0.74 | 3.45 | 0.62 | 3.33 | 0.58 | 0.04 |
| รวม | 3.55 | 0.52 | 3.72 | 0.49 | 3.59 | 0.45 | 3.56 | 0.51 | 1.13 |
| รวมทั้งหมด | 3.65 | 0.22 | 3.83 | 0.23 | 3.91 | .018 | 3.85 | 0.02 | 11.86** |

*P ≥ 0.05 df₁ = 3 df₂ = ∞ F = 2.60

** P ≥ 0.01 df₁ = 3 df₂ = ∞ F = 3.78

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ความเสี่ยง

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี
 2. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ของลูกค้ำที่อายุต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน พนักงานที่อายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. บริษัทที่มีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ พนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตส์อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F |
|--|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.33 | 0.88 | 4.54 | 0.66 | 5.00 | 0.00 | 0.90 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.27 | 0.93 | 4.62 | 0.65 | 4.50 | 0.71 | 0.89 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.20 | 1.01 | 4.23 | 0.93 | 4.00 | 1.41 | 0.05 |
| รวม | 4.27 | 0.62 | 4.46 | 0.37 | 4.50 | 0.24 | 0.73 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.50 | 0.73 | 3.54 | 0.88 | 4.00 | 0.00 | 0.80 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.72 | 0.87 | 4.08 | 0.64 | 4.50 | 0.71 | 1.77 |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.86 | 3.54 | 1.05 | 4.00 | 0.00 | 0.81 |
| รวม | 3.66 | 0.50 | 3.72 | 0.64 | 4.17 | 0.23 | 1.00 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.71 | 0.90 | 3.69 | 0.48 | 4.00 | 0.00 | 0.11 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.72 | 0.84 | 3.53 | 0.60 | 3.50 | 0.71 | 2.16 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.64 | 0.86 | 3.77 | 0.60 | 4.00 | 0.00 | 0.30 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.70 | 0.83 | 3.92 | 0.86 | 4.50 | 0.71 | 1.32 |
| รวม | 3.69 | 0.46 | 3.65 | 0.32 | 4.00 | 0.35 | 0.51 |

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F |
|---|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ความเล็ง | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.75 | 0.80 | 4.15 | 0.55 | 4.50 | 0.71 | 2.37 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความ เป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ | 3.74 | 0.86 | 3.92 | 0.76 | 4.50 | 0.71 | 1.04 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและ ตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.75 | 0.84 | 3.92 | 0.64 | 4.00 | 0.00 | 0.34 |
| รวม | 3.75 | 0.54 | 4.00 | 0.43 | 4.33 | 0.00 | 2.42 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.75 | 3.69 | 1.18 | 4.00 | 1.41 | 0.45 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัท เป็นอย่างดี | 3.50 | 0.81 | 3.54 | 0.78 | 3.50 | 0.71 | 0.02 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.76 | 0.85 | 3.62 | 0.77 | 4.50 | 0.71 | 0.95 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ทุกคนในบริษัท | 3.65 | 0.92 | 3.77 | 0.93 | 4.00 | 0.00 | 0.23 |
| รวม | 3.61 | 0.49 | 3.65 | 0.42 | 4.00 | 0.71 | 0.65 |
| การสนับสนุน | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง ทั่วถึงและเหมาะสม | 3.77 | 0.91 | 3.38 | 0.96 | 3.50 | 0.71 | 1.11 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการ ทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี | 3.84 | 0.86 | 4.00 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 0.25 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.84 | 0.76 | 4.08 | 0.76 | 3.50 | 0.71 | 0.77 |
| รวม | 3.82 | 0.49 | 3.82 | 0.42 | 3.67 | 0.00 | 0.09 |

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสื่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F |
|--|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|---------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.71 | 0.85 | 3.92 | 0.86 | 3.50 | 0.71 | 0.43 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.60 | 0.84 | 3.51 | 0.97 | 4.50 | 0.71 | 1.29 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถไว้ใช้อ้างอิง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.77 | 0.84 | 3.77 | 0.73 | 5.00 | 0.00 | 2.17 |
| รวม | 3.70 | 0.51 | 3.72 | 0.36 | 4.33 | 0.00 | 1.60 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม | 3.78 | 0.76 | 4.15 | 0.69 | 5.00 | 0.00 | 3.95* |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.71 | 0.77 | 4.15 | 0.80 | 5.00 | 0.00 | 4.57* |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.77 | 3.69 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 0.14 |
| รวม | 3.74 | 0.42 | 4.00 | 0.47 | 4.67 | 0.00 | 6.61** |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.60 | 0.78 | 3.77 | 0.73 | 4.50 | 0.71 | 1.60 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัทยินดีจะช่วยเหลือหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น | 3.85 | 0.79 | 3.50 | 0.78 | 4.00 | 0.00 | 1.51 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.41 | 0.78 | 3.54 | 0.78 | 3.00 | 0.00 | 0.45 |
| รวม | 3.62 | 0.51 | 3.59 | 0.34 | 3.84 | 0.23 | 0.21 |
| รวมทั้งหมด | 3.76 | 0.24 | 3.85 | 0.16 | 4.17 | 0.20 | 3.71* |

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

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

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสี่รถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
 2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ของลูกค้ำที่ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายการ | ต่ำกว่า 15,000 บาท | | 15,000- 25,000 บาท | | 25,001- 35,000 บาท | | มากกว่า 35,000 บาท | | F |
|--|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.13 | 1.12 | 4.41 | 0.67 | 4.71 | 0.46 | 5.00 | 0.00 | 2.77* |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.04 | 1.12 | 4.47 | 0.76 | 4.43 | 0.68 | 4.00 | 0.00 | 2.51 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.17 | 1.12 | 4.16 | 0.99 | 4.38 | 0.74 | 5.00 | 0.00 | 0.49 |
| รวม | 4.12 | 0.79 | 4.35 | 0.47 | 4.51 | 0.34 | 4.67 | 0.00 | 2.82* |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.29 | 0.85 | 3.47 | 0.70 | 3.57 | 0.60 | 4.00 | 0.00 | 1.15 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.52 | 0.75 | 3.79 | 0.90 | 4.24 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 4.54** |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.83 | 0.96 | 3.81 | 0.81 | 3.86 | 0.91 | 4.00 | 0.00 | 0.03 |
| รวม | 3.55 | 0.54 | 3.69 | 0.50 | 3.89 | 0.43 | 4.33 | 0.00 | 2.98* |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.69 | 1.02 | 3.69 | 0.79 | 3.86 | 0.73 | 4.00 | 0.00 | 0.26 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.48 | 0.90 | 3.76 | 0.73 | 3.86 | 0.91 | 4.00 | 0.00 | 1.60 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.58 | 0.82 | 3.71 | 0.87 | 3.67 | 0.73 | 4.00 | 0.00 | 0.33 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.62 | 0.89 | 3.66 | 0.78 | 4.19 | 0.68 | 5.00 | 0.00 | 3.64** |
| รวม | 3.59 | 0.48 | 3.70 | 0.44 | 3.89 | 0.33 | 4.25 | 0.00 | 2.88* |

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สौरถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 15,000 บาท | | 15,000- 25,000 บาท | | 25,001- 35,000 บาท | | มากกว่า 35,000 บาท | | F |
|--|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| | ความเลียง | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.60 | 0.87 | 3.96 | 0.67 | 3.76 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 2.17 |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณา ความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการ ทำงานนั้น ๆ | 3.58 | 0.91 | 3.94 | 0.78 | 3.57 | 0.81 | 5.00 | 0.00 | 3.04* |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและ ตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.63 | 0.89 | 3.80 | 0.73 | 4.00 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 1.09 |
| รวม | 3.60 | 0.57 | 3.90 | 0.48 | 3.78 | 0.54 | 4.33 | 0.00 | 3.56* |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน | 3.50 | 0.73 | 3.54 | 0.83 | 3.81 | 0.81 | 5.00 | 0.00 | 1.89 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงาน ภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.27 | 0.79 | 3.60 | 0.73 | 3.67 | 0.97 | 4.00 | 0.00 | 2.29 |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.75 | 0.90 | 3.71 | 0.76 | 3.86 | 0.96 | 5.00 | 0.00 | 0.87 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ พนักงานทุกคนในบริษัท | 3.37 | 0.99 | 3.76 | 0.79 | 4.10 | 0.89 | 4.00 | 0.00 | 3.97** |
| รวม | 3.50 | 0.50 | 3.65 | 0.42 | 3.86 | 0.53 | 4.50 | 0.00 | 4.92** |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงาน ไป รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.69 | 1.04 | 3.73 | 0.87 | 3.81 | 0.75 | 4.00 | 0.00 | 0.11 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุน การทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.73 | 0.99 | 3.94 | 0.70 | 3.86 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 0.65 |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.77 | 0.78 | 3.87 | 0.78 | 4.10 | 0.62 | 3.00 | 0.00 | 1.35 |
| รวม | 3.73 | 0.54 | 3.85 | 0.46 | 3.92 | 0.38 | 3.67 | 0.00 | 1.01 |

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า | | 15,000- | | 25,001- | | มากกว่า | | F |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | 15,000 บาท | | 25,000 บาท | | 35,000 บาท | | 35,000 บาท | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี | 3.60 | 0.91 | 3.86 | 0.82 | 3.62 | 0.74 | 4.00 | 0.00 | 1.12 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน | 3.50 | 0.85 | 3.59 | 0.88 | 4.00 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 2.12 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ สามารถไว้วางใจ ไม่ให้เกิดความผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.89 | 3.83 | 0.82 | 3.76 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 0.90 |
| รวม | 3.59 | 0.52 | 3.76 | 0.49 | 3.79 | 0.44 | 4.33 | 0.00 | 1.94 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการ ทำงานเป็นทีม | 3.65 | 0.74 | 3.84 | 0.77 | 4.14 | 0.73 | 5.00 | 0.00 | 2.96* |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.56 | 0.78 | 3.91 | 0.70 | 3.71 | 1.01 | 5.00 | 0.00 | 2.96* |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.78 | 3.84 | 0.73 | 3.86 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 1.59 |
| รวม | 3.59 | 0.39 | 3.87 | 0.43 | 3.91 | 0.46 | 4.67 | 0.00 | 6.70** |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.42 | 0.78 | 3.71 | 0.74 | 3.76 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 2.87* |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัท ยินดีจะช่วยเหลือกันหาทางแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งนั้น | 3.81 | 0.69 | 3.93 | 0.73 | 3.50 | 1.12 | 4.00 | 0.00 | 1.82 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟัง เหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.40 | 0.91 | 3.43 | 0.73 | 3.43 | 0.51 | 3.00 | 0.00 | 0.11 |
| รวม | 3.55 | 0.53 | 3.69 | 0.47 | 3.56 | 0.50 | 4.00 | 0.00 | 1.19 |
| รวมทั้งหมด | 3.64 | 0.23 | 3.83 | 0.21 | 3.90 | 0.19 | 4.31 | 0.00 | 12.76** |

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

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

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสี่รถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความเสี่ยง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความขัดแย้ง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ของลูกค้ำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ที่ระดับความ

มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 15,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 15,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในบริษัท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 25,001 – 35,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 15,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 25,001 – 35,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 15,000 – 25,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มียาได้ 15,000 – 25,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สौरถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | F |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | | | | | |
| 1. บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.10 | 1.18 | 4.13 | 1.08 | 4.58 | 0.67 | 4.49 | 0.62 | 2.45 |
| 2. บริษัทมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน | 4.00 | 1.13 | 4.21 | 1.10 | 4.33 | 0.89 | 4.44 | 0.73 | 1.81 |
| 3. บริษัทมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน | 4.17 | 1.14 | 4.04 | 1.16 | 4.42 | 0.79 | 4.23 | 0.93 | 0.41 |
| รวม | 4.09 | 0.79 | 4.13 | 0.76 | 4.44 | 0.41 | 4.36 | 0.46 | 2.70* |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | | | | |
| 4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา | 3.34 | 0.77 | 3.21 | 0.98 | 3.33 | 0.65 | 3.53 | 0.66 | 1.40 |
| 5. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงาน | 3.51 | 0.73 | 3.63 | 0.77 | 4.00 | 0.43 | 3.90 | 0.94 | 2.86* |
| 6. มีการระดมสมองเพื่อคิดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน | 3.79 | 1.08 | 3.79 | 0.88 | 3.75 | 0.97 | 3.86 | 0.78 | 0.10 |
| รวม | 3.52 | 0.55 | 3.54 | 0.54 | 3.69 | 0.50 | 3.76 | 0.48 | 2.28 |
| รางวัลตอบแทน | | | | | | | | | |
| 7. บริษัทแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน | 3.66 | 1.04 | 3.92 | 0.78 | 3.33 | 0.89 | 3.73 | 0.81 | 1.28 |
| 8. บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม | 3.51 | 0.98 | 3.53 | 0.76 | 3.75 | 0.75 | 3.86 | 0.75 | 3.92** |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และนำมาเป็นผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ | 3.52 | 0.95 | 3.63 | 0.71 | 3.83 | 0.39 | 3.70 | 0.87 | 0.52 |
| 10. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม | 3.45 | 0.87 | 3.92 | 0.78 | 3.58 | 1.00 | 3.80 | 0.79 | 1.85 |
| รวม | 3.51 | 0.52 | 3.70 | 0.40 | 3.63 | 0.38 | 3.77 | 0.44 | 2.59 |

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 สัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | F |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ความเลียง | | | | | | | | | |
| 11. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.41 | 1.05 | 3.83 | 0.48 | 4.25 | 0.62 | 3.86 | 0.73 | 4.02** |
| 12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณา ความเป็นไปได้ก่อนการตัดสินใจในการ ทำงานนั้น ๆ | 3.59 | 0.95 | 3.83 | 0.82 | 3.58 | 1.00 | 3.84 | 0.81 | 0.83 |
| 13. บริษัทมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของงาน | 3.69 | 0.93 | 3.67 | 0.82 | 3.92 | 0.79 | 3.81 | 0.79 | 0.41 |
| รวม | 3.56 | 0.62 | 3.78 | 0.52 | 3.92 | 0.53 | 3.84 | 0.50 | 2.14 |
| ความอบอุ่น | | | | | | | | | |
| 14. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน | 3.59 | 0.68 | 3.33 | 0.96 | 3.67 | 0.78 | 3.63 | 0.79 | 0.92 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงาน ภายในบริษัทเป็นอย่างดี | 3.28 | 0.84 | 3.12 | 0.74 | 3.58 | 0.51 | 3.67 | 0.80 | 3.97** |
| 16. มีความรู้สึกอบอุ่นและได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ | 3.93 | 1.00 | 3.58 | 0.72 | 3.52 | 0.67 | 3.80 | 0.84 | 1.47 |
| 17. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ พนักงานทุกคนในบริษัท | 3.31 | 1.04 | 3.58 | 0.97 | 3.75 | 0.87 | 3.81 | 0.82 | 2.31 |
| รวม | 3.53 | 0.51 | 3.41 | 0.50 | 3.60 | 0.34 | 3.73 | 0.46 | 3.41* |
| การสนับสนุน | | | | | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกและส่งพนักงาน ไปรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม | 3.48 | 1.09 | 3.75 | 0.94 | 3.58 | 1.16 | 3.84 | 0.78 | 1.18 |
| 19. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานของ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.45 | 1.12 | 4.13 | 0.68 | 3.75 | 0.75 | 3.94 | 0.72 | 3.63* |
| 20. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 3.66 | 0.72 | 4.17 | 0.56 | 3.50 | 1.09 | 3.90 | 0.74 | 3.08* |
| รวม | 3.53 | 0.52 | 4.01 | 0.43 | 3.61 | 0.47 | 3.89 | 0.43 | 6.92** |

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

| รายการ | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 4 ปี | | 4 – 6 ปี | | มากกว่า 6 ปี | | F |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| 21. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานตามการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.55 | 0.95 | 3.67 | 1.01 | 3.67 | 0.65 | 3.82 | 0.78 | 0.81 |
| 22. บริษัทกำหนดเป้าหมายการทำงาน ชัดเจน | 3.31 | 0.85 | 3.67 | 0.87 | 3.67 | 0.98 | 3.68 | 0.82 | 1.45 |
| 23. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ สามารถไว้วางใจได้ ไม่ให้เกิดความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน | 3.93 | 0.92 | 3.50 | 0.78 | 3.67 | 0.78 | 3.84 | 0.82 | 1.41 |
| รวม | 3.60 | 0.53 | 3.61 | 0.52 | 3.67 | 0.38 | 3.78 | 0.50 | 1.35 |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร | | | | | | | | | |
| 24. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะ การทำงานเป็นทีม | 3.55 | 0.74 | 3.75 | 0.68 | 4.08 | 0.67 | 3.91 | 0.80 | 2.13 |
| 25. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ | 3.34 | 0.81 | 3.75 | 0.68 | 3.92 | 0.79 | 3.90 | 0.78 | 3.82** |
| 26. พนักงานในบริษัทมีความไว้วางใจ เชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การปฏิบัติงาน | 3.62 | 0.78 | 3.71 | 0.62 | 3.52 | 1.00 | 3.85 | 0.77 | 1.47 |
| รวม | 3.51 | 0.42 | 3.74 | 0.35 | 3.81 | 0.50 | 3.89 | 0.43 | 5.83** |
| ความขัดแย้ง | | | | | | | | | |
| 27. พนักงานในบริษัทต่างยอมรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคน | 3.51 | 0.68 | 3.50 | 0.83 | 3.50 | 0.90 | 3.76 | 0.75 | 1.86 |
| 28. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนในบริษัท ยินดีจะช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งนั้น | 3.69 | 0.60 | 3.96 | 0.75 | 3.58 | 0.67 | 3.86 | 0.87 | 0.94 |
| 29. เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับ ฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา | 3.62 | 0.62 | 3.29 | 1.00 | 3.00 | 1.21 | 3.44 | 0.64 | 2.14 |
| รวม | 3.57 | 0.36 | 3.58 | 0.60 | 3.36 | 0.56 | 3.69 | 0.48 | 1.74 |
| รวมทั้งหมด | 3.60 | 0.20 | 3.72 | 0.23 | 3.75 | 0.22 | 3.86 | 0.22 | 10.76** |

*P ≥ 0.05

df₁ = 3

df₂ = ∞

F = 2.60

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

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสี่รถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างขององค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรับผิดชอบ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

รางวัลตอบแทน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความเสี่ยง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความอบอุ่น

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

2. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความขัดแย้ง

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ของลูกค้ำที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการทำงาน มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมี

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. บริษัทที่มีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 2 – 4 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 2 – 4 ปี และมากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4 – 6 ปีที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05