

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$N$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา $t$ -distribution
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา $F$ -distribution
$df$	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
$SS$	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
$MS$	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
PER	แทน	แผนกบุคคล
HDC	แทน	แผนกจัดซื้อ
MC	แทน	แผนกคลังซื้อ
ENG	แทน	แผนกวิศวกรรม
MT	แทน	แผนกซ่อมบำรุง
FIN	แทน	แผนกจัดตั้ง
PRO	แทน	แผนกผลิต
SALE	แทน	แผนกขาย
DAL	แทน	แผนกจัดส่ง
QA	แทน	แผนกตรวจสอบคุณภาพ
ACC	แทน	แผนกบัญชี
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด รายด้านและโดยรวม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายด้านและโดยรวม

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม จำแนกตามตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	109	64.12
หญิง	61	35.88
รวม	170	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	37	21.76
21 – 25 ปี	45	26.47
26 – 30 ปี	36	21.18
31 ปีขึ้นไป	52	30.59
รวม	170	100

ตาราง 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	106	62.35
สมรส	64	37.65
รวม	170	100
4. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 7,000 บาท	43	25.29
7,001 – 10,000 บาท	69	40.59
10,001 บาทขึ้นไป	58	34.12
รวม	170	100
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	62	36.47
มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา	58	34.12
ปริญญาตรีขึ้นไป	50	29.41
รวม	170	100
6. ระดับชั้น		
ระดับ1	46	27.06
ระดับ2	40	23.53
ระดับ3	32	18.82
ระดับ4 – 6	52	30.59
รวม	170	100
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	91	53.53
5 ปีขึ้นไป	79	46.47
รวม	170	100
8. หน่วยงานที่สังกัด		
บุคคล	5	2.94
จัดขึ้นรูป	10	5.88

ตาราง 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กึ่งชั้นรูป	9	5.29
วิศวกรรม	7	4.12
ซ่อมบำรุง	6	3.53
จัดแต่ง	16	9.41
ผลิต	56	32.94
ขาย	23	13.53
จัดส่ง	12	7.06
ตรวจสอบคุณภาพ	19	11.18
บัญชี	7	4.12
รวม	170	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 170 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.12 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.88

**อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 21– 25 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.76 และมีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 ตามลำดับ

**สถานภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 และมีสถานภาพสมรส มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65

**ระดับเงินเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,001 ถึง 10,000 บาท มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.59 รองลงมา มีระดับเงินเดือน 10,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 และมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.29 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษาสูงสุด** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 และมีระดับการศึกษาสูงในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 ตามลำดับ

**ระดับชั้น** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับ 4 ถึง ระดับ 6 มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 รองลงมาอยู่ในระดับ 1 มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ระดับ 2 มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.53 และระดับ 3 มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.53 และมีระยะในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.47

**หน่วยงานที่สังกัด** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสังกัดหน่วยงานแผนกผลิต มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 รองลงมาสังกัดแผนกขาย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.53 แผนกตรวจสอบคุณภาพ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 แผนกจัดส่ง มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06 แผนกฉีดขึ้นรูป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 แผนกกลึงขึ้นรูป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29 แผนกวิศวกรรมและบัญชี มีจำนวนแผนกละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 แผนกซ่อมบำรุง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 และแผนกบุคคล มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด รายด้านและโดยรวม  
ดังแสดงในตาราง 4 – 12

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติ  
โครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้อ

มิติโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ	3.96	.82	มาก
2. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ	3.87	.78	มาก
3. หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว	3.93	.86	มาก
4. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบสายงานอย่างชัดเจน	3.43	.86	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.22	.93	ปานกลาง
6. หน่วยงานมีผังโครงสร้างการปฏิบัติงานติดแสดงไว้ให้เห็น อย่างชัดเจน	3.41	.92	ปานกลาง
7. หัวหน้าหน่วยงานมีการมอบหมายงานตามขั้นตอนตามผัง โครงสร้าง	3.49	.80	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ทำให้การ ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	3.56	.89	มาก
รวม	3.61	.90	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
รถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงาน  
เป็นไปอย่างคล่องตัว ( $\bar{X} = 3.93$ ) หน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ใน

ระดับต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติโครงสร้างองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.22$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่รับผิดชอบ	3.05	.75	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน	3.77	.75	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง	3.38	.85	ปานกลาง
4. ความภูมิใจเมื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้	3.35	.91	ปานกลาง
5. ความสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.56	.74	มาก
6. ความพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.61	.81	มาก
7. การปฏิบัติงานโดยนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่	3.87	.88	มาก
8. การรับมือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.28	.79	ปานกลาง
9. งานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่น่าสนใจ	3.13	.85	ปานกลาง
10. ความกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ	3.25	.83	ปานกลาง
11. การนำข้อมูลความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาแก้ไขการทำงาน	3.48	.80	ปานกลาง
12. การทำงานในแต่ละวันอย่างมีจุดหมาย	3.35	.87	ปานกลาง
รวม	3.42	.86	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานโดยนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ความพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความท้าทายและ

ความรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.05$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นภายในหน่วยงาน	3.40	.89	ปานกลาง
2. การจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.26	.89	ปานกลาง
3. หัวหน้าแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.32	.79	ปานกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.41	.84	ปานกลาง
5. การให้ความเป็นกันเองกับพนักงานของหัวหน้า	3.45	1.03	ปานกลาง
6. การใช้เหตุผลในการตักเตือนอบรมพนักงานของหัวหน้า	3.39	1.03	ปานกลาง
7. การให้กำลังใจพนักงานในการปฏิบัติงานของหัวหน้า	3.31	.94	ปานกลาง
8. การช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานของหัวหน้า	3.48	1.01	ปานกลาง
9. ความผูกพันในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	3.48	.93	ปานกลาง
10. หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี ในหมู่คณะ	3.56	.73	มาก
11. หน่วยงานมีการให้การอบรมความรู้กับพนักงาน	3.37	.89	ปานกลาง
12. พนักงานในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน	3.44	.73	ปานกลาง
13. ความสุขที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.87	.88	มาก
รวม	3.44	.91	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาชาสีสมบุรณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสุขที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ความผูกพันในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของหัวหน้า ( $\bar{X} = 3.48$ ) ส่วนการรับรู้



บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.26$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมและรายข้อ

ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	3.10	.85	ปานกลาง
2. การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ	2.90	.84	ปานกลาง
3. ระบบเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความยุติธรรม	3.05	.99	ปานกลาง
4. พนักงานในหน่วยงานได้รับคำชมมากกว่าตำหนิ	3.00	.88	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบชัดเจน	3.10	.95	ปานกลาง
6. หน่วยงานมีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้พนักงานรับทราบ	3.24	.89	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการลงโทษพนักงานที่ทำผิดระเบียบวินัย	3.31	.77	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีระเบียบการลงโทษพนักงานที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม	3.48	.78	ปานกลาง
9. หน่วยงานมีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบและการลงโทษ	3.39	.80	ปานกลาง
รวม	3.17	.89	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระเบียบการลงโทษพนักงานที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.39$ ) และหน่วยงานของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ทำผิดระเบียบวินัย ( $\bar{X} = 3.31$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.90$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ

ด้านมิติความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นหัวหน้าและพนักงานจะช่วยเหลือทางออก เพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย	3.49	.95	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้	3.41	.87	ปานกลาง
3. หัวหน้าแก้ปัญหาความขัดแย้งกับพนักงานอย่างมีเหตุผล	3.52	.84	ปานกลาง
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.53	.85	มาก
5. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งหัวหน้าและพนักงานสามารถหาทางประนีประนอมได้	3.61	.86	มาก
6. พนักงานในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.49	.98	ปานกลาง
7. พนักงานในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.78	.83	มาก
8. พนักงานในหน่วยงานมีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางาน	3.58	.79	มาก
9. พนักงานในหน่วยงานต่างคนต่างทำงานในส่วนที่รับผิดชอบเท่านั้น	3.81	.69	มาก
10. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องงานกับหัวหน้าได้	3.76	.75	มาก
รวม	3.60	.86	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในหน่วยงานต่างคนต่างทำงานในส่วนที่รับผิดชอบเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องงานกับหัวหน้าได้ ( $\bar{X} = 3.76$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้ ( $\bar{X} = 3.41$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.31	.82	ปานกลาง
2. พนักงานในหน่วยงานทำงานโดยคำนึงถึงมาตรฐาน	3.21	.85	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.51	.73	มาก
4. หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป	3.39	.91	ปานกลาง
5. พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้	3.87	.76	มาก
6. พนักงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของหน่วยงาน	3.35	.77	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการอบรมเรื่องมาตรฐานการทำงานให้กับพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.46	.69	ปานกลาง
8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานเป็นเรื่องไม่ยากสำหรับพนักงานส่วนมาก	3.78	.73	มาก
9. หน่วยงานให้ความสำคัญและเข้มงวดกับเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.56	.80	มาก
10. พนักงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	3.74	.77	มาก
11. ในหน่วยงานมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.68	.69	มาก
12. หน่วยงานมีคู่มือมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.15	.83	ปานกลาง
รวม	3.50	.82	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ ออคูมิเนียม จำกัด ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานเป็นเรื่องไม่ยากสำหรับพนักงานส่วนมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) และพนักงานในหน่วยงาน

สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ( $\bar{X} = 3.74$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำกัด ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีคู่มือมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.15$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. พนักงานในหน่วยงานทุกคนร่วมมือทำงานเป็นอย่างดี	3.60	.93	มาก
2. พนักงานในหน่วยงานเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม	3.12	.84	ปานกลาง
3. พนักงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมกัน	3.32	.86	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการทำงานเป็นหมู่คณะ	3.44	.63	ปานกลาง
5. ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.43	.64	ปานกลาง
6. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.40	.90	ปานกลาง
7. ความผูกพันกับหน่วยงานและไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น	3.61	.95	มาก
8. ความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.99	มาก
9. ความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานของพนักงาน	3.52	.99	มาก
10. พนักงานในหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมกันปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์จนบรรลุเป้าหมาย	3.36	.89	ปานกลาง
รวม	3.44	.88	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันกับหน่วยงานและไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานทุกคนร่วมมือทำงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.60$ ) และ ความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ พนักงานในหน่วยงานเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.12$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติ ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย โดยรวมและรายข้อ

มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ความกล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างในงานที่รับผิดชอบ	3.38	.87	ปานกลาง
2. การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานของท่าน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษากับผู้อื่น	3.21	.73	ปานกลาง
3. ความกล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบการทำงานกับหัวหน้า	3.31	.84	ปานกลาง
4. การแก้ปัญหาในเรื่องงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงาน	3.35	.93	ปานกลาง
5. การหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า	3.32	.82	ปานกลาง
6. ความกล้าในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง	3.44	.78	ปานกลาง
7. พนักงานส่วนมากปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า	3.37	.66	ปานกลาง
8. การแสดงความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับหัวหน้ามีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.21	.69	ปานกลาง
9. การคิดนอกกรอบเป็นสิ่งที่ไม่สมควรกระทำอย่างยิ่งในหน่วยงาน	3.45	1.02	ปานกลาง
10. หัวหน้าหน่วยงานยอมรับในการตัดสินใจของพนักงาน	3.31	.93	ปานกลาง
รวม	3.33	.84	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด ด้านมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคิดนอกกรอบเป็นสิ่งที่ไม่สมควรกระทำอย่างยิ่งในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาคือ ความกล้าในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง ( $\bar{X} = 3.44$ ) และความกล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่

การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานของท่าน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษากับผู้อื่นและการแสดงความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับหัวหน้ามีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.21$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานตามมิติต่าง ๆ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มิติโครงสร้างองค์การ	3.61	.90	มาก
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.42	.86	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.44	.91	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	3.17	.89	ปานกลาง
5. มิติความขัดแย้ง	3.60	.86	มาก
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.50	.82	มาก
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.44	.88	ปานกลาง
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	3.33	.84	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.44	.88	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรูณ์ อคูมิเนียม จำกัด โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ มิติความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.60$ ) มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 3.50$ ) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนกับมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.44$ ) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.42$ ) มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ( $\bar{X} = 3.33$ ) และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ( $\bar{X} = 3.17$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ บริษัทอาชาสีสมบูรณ์ อลูมิเนียม จำกัด รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 13 - 39

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ชาย	3.58	.41	-1.238	.218
	หญิง	3.66	.44		
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ชาย	3.40	.42	-1.193	.234
	หญิง	3.47	.37		
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ชาย	3.41	.29	-1.438	.153
	หญิง	3.49	.37		
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ชาย	3.15	.53	-.729	.467
	หญิง	3.21	.56		
5. มิติความขัดแย้ง	ชาย	3.57	.37	-1.406	.162
	หญิง	3.64	.28		
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ชาย	3.48	.22	-1.512	.132
	หญิง	3.53	.22		
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ชาย	3.44	.28	.157	.875
	หญิง	3.43	.34		
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	ชาย	3.34	.35	.299	.766
	หญิง	3.32	.37		
รวมทุกด้าน	ชาย	3.42	.16	-1.973	.050
	หญิง	3.47	.17		

จากตาราง 13 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ รายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.267	3	.756	4.429*	.005
	ภายในกลุ่ม	28.326	166	.171		
	รวม	30.594	169			
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.135	3	.378	2.361	.073
	ภายในกลุ่ม	26.591	166	.160		
	รวม	27.725	169			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.961	3	.320	3.077*	.029
	ภายในกลุ่ม	17.291	166	.104		
	รวม	18.253	169			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	.989	3	.330	1.113	.345
	ภายในกลุ่ม	49.181	166	.296		
	รวม	50.170	169			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.766	3	.589	5.211*	.002
	ภายในกลุ่ม	18.753	166	.113		
	รวม	20.519	169			
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.315	3	.105	2.065	.107
	ภายในกลุ่ม	8.436	166	.051		
	รวม	8.751	169			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.183	3	.061	.634	.594
	ภายในกลุ่ม	15.943	166	.096		
	รวม	16.126	169			



ตาราง 14 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. มิตិความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.019	3	.340	2.704*	.047
	ภายในกลุ่ม	20.853	166	.126		
	รวม	21.872	169			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.106	3	.035	1.293	.278
	ภายในกลุ่ม	4.524	166	.027		
	รวม	4.630	169			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรุณ์ อลูมิเนียม จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิตិความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้งและด้านมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 15 - 18

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติ  
โครงสร้างองค์การ จำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.65	3.55	3.44	3.75
ต่ำกว่า 20 ปี	3.65	-	0.10	0.21*	-0.10
21 – 25 ปี	3.55		-	0.11	-0.20*
26 – 30 ปี	3.44			-	-0.31*
31 ปีขึ้นไป	3.75				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติ  
โครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21 – 25 ปีและ 26 – 30 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติ  
โครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานด้านมิติความ  
อบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.52	3.52	3.35	3.39
ต่ำกว่า 20 ปี	3.52	-	-	0.17*	0.13
21 – 25 ปี	3.52		-	0.17*	0.13
26 – 30 ปี	3.35			-	-0.04
31 ปีขึ้นไป	3.39				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีการ  
รับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 26 – 30  
ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานด้านมิติความ  
ขัดแย้ง จำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.67	3.44	3.71	3.61
ต่ำกว่า 20 ปี	3.67	-	0.23*	-0.04	0.06
21 – 25 ปี	3.44		-	-0.27*	-0.17
26 – 30 ปี	3.71			-	0.10
31 ปีขึ้นไป	3.61				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 20 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความ  
ขัดแย้งแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21 – 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุ 21 – 25 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับ  
พนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานด้านมิติความ  
เสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย จำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.25	3.33	3.26	3.44
ต่ำกว่า 20 ปี	3.25	-	-0.08	-0.01	-0.19*
21 – 25 ปี	3.33		-	0.07	-0.11
26 – 30 ปี	3.26			-	-0.18*
31 ปีขึ้นไป	3.44				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติ  
ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส รายด้านและโดยรวม

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	p																																																																					
1. มิติโครงสร้างองค์การ	โสด	3.58	.43	-1.122	.263																																																																					
	สมรส	3.66	.41			2 มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	โสด	3.50	.40	1.933	.055	สมรส	3.30	.37	3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	โสด	3.47	.33	3.140*	.002	สมรส	3.40	.31	4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	โสด	3.20	.56	1.095	.275	สมรส	3.13	.51	5. มิติความขัดแย้ง	โสด	3.57	.34	-1.770	.079	สมรส	3.65	.35	6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966	สมรส	3.49	.21	7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147
2 มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	โสด	3.50	.40	1.933	.055																																																																					
	สมรส	3.30	.37			3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	โสด	3.47	.33	3.140*	.002	สมรส	3.40	.31	4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	โสด	3.20	.56	1.095	.275	สมรส	3.13	.51	5. มิติความขัดแย้ง	โสด	3.57	.34	-1.770	.079	สมรส	3.65	.35	6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966	สมรส	3.49	.21	7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15						
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	โสด	3.47	.33	3.140*	.002																																																																					
	สมรส	3.40	.31			4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	โสด	3.20	.56	1.095	.275	สมรส	3.13	.51	5. มิติความขัดแย้ง	โสด	3.57	.34	-1.770	.079	สมรส	3.65	.35	6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966	สมรส	3.49	.21	7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15															
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	โสด	3.20	.56	1.095	.275																																																																					
	สมรส	3.13	.51			5. มิติความขัดแย้ง	โสด	3.57	.34	-1.770	.079	สมรส	3.65	.35	6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966	สมรส	3.49	.21	7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15																								
5. มิติความขัดแย้ง	โสด	3.57	.34	-1.770	.079																																																																					
	สมรส	3.65	.35			6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966	สมรส	3.49	.21	7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15																																	
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	โสด	3.50	.23	-.043	.966																																																																					
	สมรส	3.49	.21			7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121	สมรส	3.41	.24	8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15																																										
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	โสด	3.46	.34	1.556	.121																																																																					
	สมรส	3.41	.24			8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539	สมรส	3.35	.41	รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15																																																			
8. มิติความเสียงภัยและการรับความเสียงภัย	โสด	3.32	.32	-.616	.539																																																																					
	สมรส	3.35	.41			รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147	สมรส	3.42	.15																																																												
รวมทุกด้าน	โสด	3.45	.17	1.457	.147																																																																					
	สมรส	3.42	.15																																																																							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าพนักงานที่สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.508	2.869	.060
	ภายในกลุ่ม	29.577	167	.177		
	รวม	30.594	169			
2 มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.218	2	.609	3.836*	.023
	ภายในกลุ่ม	26.507	167	.159		
	รวม	27.725	169			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.215	2	.608	5.957*	.003
	ภายในกลุ่ม	17.037	167	.102		
	รวม	18.253	169			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.319	.727
	ภายในกลุ่ม	49.979	167	.299		
	รวม	50.170	169			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.021	2	.511	4.373*	.014
	ภายในกลุ่ม	19.498	167	.117		
	รวม	20.519	169			
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.049	2	.025	.474	.623
	ภายในกลุ่ม	8.702	167	.052		
	รวม	8.751	169			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.025	.264	.768
	ภายในกลุ่ม	16.075	167	.096		
	รวม	16.126	169			

ตาราง 20 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับ  
เงินเดือน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. มิตติความเล็งภัยและการรับ ความเล็งภัย	ระหว่างกลุ่ม	.405	2	.203	1.577	.210
	ภายในกลุ่ม	21.467	167	.129		
	รวม	21.872	169			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.358	.699
	ภายในกลุ่ม	4.610	167	.028		
	รวม	4.630	169			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาชาติสมบุรณ์ อลูมิเนียม จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมิตติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิตติความขัดแย้ง และมิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 21 - 23

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิตติความ  
ท้าทายและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน

ระดับเงินเดือน		ไม่เกิน 7,000 บาท	7,001 – 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.54	3.44	3.32
ไม่เกิน 7,000 บาท	3.54	-	0.1	0.22*
7,001 – 10,000 บาท	3.44		-	0.12
10,001 บาทขึ้นไป	3.32			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน

ระดับเงินเดือน		ไม่เกิน 7,000 บาท	7,001 – 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.58	3.42	3.37
ไม่เกิน 7,000 บาท	3.58	-	0.16*	0.21*
7,001 – 10,000 บาท	3.42		-	0.05
10,001 บาทขึ้นไป	3.37			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ด้านมิติความขัดแย้ง จำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน

ระดับเงินเดือน		ไม่เกิน 7,000 บาท	7,001 – 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.47	3.65	3.63
ไม่เกิน 7,000 บาท	3.47	-	-0.18*	-0.16*
7,001 – 10,000 บาท	3.65		-	0.02
10,001 บาทขึ้นไป	3.63			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศสององค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศสององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มิติโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.191	2	.596	3.382*	.036
	ภายในกลุ่ม	29.403	167	.176		
	รวม	30.594	169			
2 มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.817	2	.909	5.857*	.003
	ภายในกลุ่ม	25.908	167	.155		
	รวม	27.725	169			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.784	2	.392	3.745*	.026
	ภายในกลุ่ม	17.469	167	.105		
	รวม	18.253	169			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	.804	.449
	ภายในกลุ่ม	49.692	167	.298		
	รวม	50.170	169			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.293	2	.147	1.210	.301
	ภายในกลุ่ม	20.226	167	.121		
	รวม	20.519	169			
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	.040	.780	.460
	ภายในกลุ่ม	8.670	167	.052		
	รวม	8.751	169			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.228	2.433	.091
	ภายในกลุ่ม	15.669	167	.094		
	รวม	16.126	169			



ตาราง 24 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. มิตិความเลียงภัยและการรับความเลียงภัย	ระหว่างกลุ่ม	.961	2	.480	3.837*	.023
	ภายในกลุ่ม	20.911	167	.125		
	รวม	21.872	169			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.168	2	.084	3.149*	.045
	ภายในกลุ่ม	4.462	167	.027		
	รวม	4.630	169			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสุมบรุณ อลูมิเนียม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ด้านมิติตามอบอุนและการสนับสนุน ด้านมิติตามเลียงภัยและการรับความเลียงภัย และด้านมิติตามทำทาทายและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 25 – 28

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติโครงสร้างองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.55	3.56	3.74
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.55	-	-0.01	-0.19*
มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	3.56	-	-	-0.18*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.74	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย - อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป
	$\bar{X}$ 3.56	3.39	3.31
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.56	0.17*	0.25*
มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	3.39	-	0.08
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.31		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย – อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
อบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.53	3.40	3.38
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.53	-	0.13*	0.15*
มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	3.40	-	-	0.02
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.38	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
เสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.33	3.24	3.43
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.33	-	0.09	-0.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	3.24	-	-	-0.19*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย – อนุปริญญา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน รวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.48	3.41	3.43
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.48	-	0.07*	0.05
มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	3.41	-	-	-0.02
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ รวมทุกด้าน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย – อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.232	3	.744	4.354*	.006
	ภายในกลุ่ม	28.362	166	.171		
	รวม	30.594	169			
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.588	3	.529	3.362*	.020
	ภายในกลุ่ม	26.137	166	.157		
	รวม	27.725	169			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.007	3	.669	6.835*	.000
	ภายในกลุ่ม	16.246	166	.098		
	รวม	18.253	169			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	.766	3	.255	.857	.464
	ภายในกลุ่ม	49.404	166	.298		
	รวม	50.170	169			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.642	3	.214	1.786	.152
	ภายในกลุ่ม	19.878	166	.120		
	รวม	20.519	169			
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.078	3	.026	.501	.682
	ภายในกลุ่ม	8.672	166	.052		
	รวม	8.751	169			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.447	3	.149	1.577	.197
	ภายในกลุ่ม	15.679	166	.094		
	รวม	16.126	169			
8. มิติความเสียภัยและการรับความเสียภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.404	3	.468	3.795*	.011
	ภายในกลุ่ม	20.468	166	.123		
	รวม	21.872	169			

ตาราง 30 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.226	3	.075	2.844*	.039
	ภายในกลุ่ม	4.404	166	.027		
	รวม	4.630	169			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรุณ อคูมิเนียม จำกัด ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 31 - 36

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติโครงสร้างองค์การ จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4 - 6
$\bar{X}$	3.56	3.63	3.42	3.75
ระดับ1	3.56	-	0.14	-0.19*
ระดับ2	3.63	-	0.21*	-0.12
ระดับ3	3.42	-	-	-0.33*
ระดับ4 - 6	3.75	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า พนักงานระดับ1 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ แตกต่างกับพนักงานระดับ 4 – 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับ2 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานระดับ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับ3 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานระดับ4 - 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4 - 6
$\bar{X}$	3.56	3.44	3.41	3.31
ระดับ1	3.56	-	0.12	0.15
ระดับ2	3.44	-	0.03	0.13
ระดับ3	3.41	-	-	0.1
ระดับ4 - 6	3.31	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่าพนักงานระดับ1 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ แตกต่างกับพนักงานระดับ 4 – 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
อบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น		ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4 - 6
	$\bar{X}$	3.60	3.45	3.30	3.39
ระดับ1	3.60	-	0.15*	0.30*	0.21*
ระดับ2	3.45		-	0.15*	0.06
ระดับ3	3.30			-	-0.09
ระดับ4 - 6	3.39				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่าพนักงานระดับ1 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับชั้น 2 ระดับ 3 และระดับ 4 – 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับ 2 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ แตกต่างกับพนักงานระดับ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
เสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น		ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4 - 6
	$\bar{X}$	3.29	3.36	3.19	3.44
ระดับ1	3.29	-	-0.07	0.1	-0.15*
ระดับ2	3.36		-	0.17*	-0.08
ระดับ3	3.19			-	-0.25*
ระดับ4 - 6	3.44				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 34 แสดงว่าพนักงานระดับ 1 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย แตกต่างกับพนักงานระดับ 4 - 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับ 2 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานระดับ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับ 3 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกับพนักงานระดับ 4 - 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน รวมทุกด้าน จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	ระดับ1	ระดับ2	ระดับ3	ระดับ4 - 6
$\bar{X}$	3.47	3.47	3.37	3.44
ระดับ1	-	-	0.10*	0.03
ระดับ2			0.10*	0.03
ระดับ3			-	-0.07
ระดับ4 - 6				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับชั้น C 1 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ รวมทุกด้าน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับชั้น C3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีระดับชั้น C 2 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ รวมทุกด้าน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับชั้น C3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ไม่เกิน 5 ปี	3.58	.42	-1.122	.263
	5 ปีขึ้นไป	3.65	.42		
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 5 ปี	3.48	.42	1.933	.055
	5 ปีขึ้นไป	3.36	.37		
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ไม่เกิน 5 ปี	3.51	.34	3.140*	.002
	5 ปีขึ้นไป	3.36	.28		
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ไม่เกิน 5 ปี	3.22	.58	1.095	.275
	5 ปีขึ้นไป	3.12	.49		
5. มิติความขัดแย้ง	ไม่เกิน 5 ปี	3.55	.35	-1.770	.079
	5 ปีขึ้นไป	3.65	.33		
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ไม่เกิน 5 ปี	3.50	.24	-.043	.966
	5 ปีขึ้นไป	3.50	.20		
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ไม่เกิน 5 ปี	3.47	.33	1.556	.121
	5 ปีขึ้นไป	3.40	.27		
8. มิติความเสียหายและการรับความเสียหาย	ไม่เกิน 5 ปี	3.32	.33	-.616	.539
	5 ปีขึ้นไป	3.35	.39		
รวมทุกด้าน	ไม่เกิน 5 ปี	3.46	.17	1.457	.147
	5 ปีขึ้นไป	3.42	.15		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ ออโตโมบิล จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.752	10	.175	.966	.475
	ภายในกลุ่ม	28.841	159	.181		
	รวม	30.594	169			
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.497	10	.250	1.574	.119
	ภายในกลุ่ม	25.228	159	.159		
	รวม	27.725	169			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.151	10	.215	2.124*	.025
	ภายในกลุ่ม	16.101	159	.101		
	รวม	18.253	169			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	4.633	10	.463	1.618	.106
	ภายในกลุ่ม	45.537	159	.286		
	รวม	50.170	169			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.851	10	.285	2.566*	.007
	ภายในกลุ่ม	17.668	159	.111		
	รวม	20.519	169			
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.572	10	.057	1.113	.356
	ภายในกลุ่ม	8.179	159	.051		
	รวม	8.751	169			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.238	10	.124	1.322	.223
	ภายในกลุ่ม	14.888	159	.094		
	รวม	16.126	169			
8. มิติความเสียภัยและการรับความเสียภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.951	10	.195	1.557	.124
	ภายในกลุ่ม	19.922	159	.125		
	รวม	21.872	169			

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.315	10	.031	1.161	.321
	ภายในกลุ่ม	4.315	159	.027		
	รวม	4.630	169			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบอร์น อลูมิเนียม จำกัด ที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีทัศนคติความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านทัศนคติความขัดแย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 38 - 39

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
 อบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกตามแผนกที่สังกัด

หน่วยงาน	PER	HDC	MC	ENG	MT	FIN	PRO	SALE	DAL	QA	ACC	
$\bar{X}$	3.08	3.72	3.28	2.98	3.54	3.15	3.27	3.06	3.10	2.95	2.82	
PER	3.08	-	-0.64*	-0.21*	0.10	-0.46*	-0.08	-0.20	0.02	-0.03	0.13	0.25*
HDC	3.72		-	0.43*	0.74*	0.18	0.56*	0.44*	0.66*	0.61*	0.76*	0.89*
MC	3.28			-	0.30*	-0.26*	0.13	0.01	0.22*	-0.18	0.33*	0.46*
ENG	2.98				-	-0.56*	-0.18	-0.30*	-0.08	-0.12	0.03	0.15
MT	3.54					-	0.38*	0.27*	0.48*	0.44*	0.59*	0.71*
FIN	3.15						-	-0.12	0.09	0.05	0.20	0.33*
PRO	3.27							-	0.21*	0.17	0.32*	0.45*
SALE	3.06								-	-0.04	0.11	0.24*
DAL	3.10									-	0.15	0.28*
QA	2.95										-	0.13
ACC	2.82											-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่าพนักงานที่สังกัดแผนกบุคคล (PER) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกผลิตชิ้นรูป (HDC) แผนกกลึงชิ้นรูป (MC) แผนกซ่อมบำรุง (MT) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกบุคคล (HDC) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกกลึงชิ้นรูป (MC) แผนกวิศวกรรม (ENG) แผนกจัดแต่ง (FIN) แผนกผลิต (PRO) แผนกขาย (SALE) แผนกจัดส่ง (DAL) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกกลึงชิ้นรูป (MC) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม (ENG) แผนกซ่อมบำรุง (MT) แผนกขาย (SALE) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม (ENG) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง (MT) แผนกผลิต (PRO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง (MT) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกแผนกจัดแต่ง (FIN) แผนกผลิต (PRO) แผนกขาย (SALE) แผนกจัดส่ง (DAL) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกจัดแต่ง (FIN) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกผลิต (PRO) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกขาย (SALE) แผนกซ่อมบำรุง (MT) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกขาย (SALE) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกจัดส่ง (DAL) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ด้านมิติความ  
ขัดแย้ง จำแนกตามแผนกที่สังกัด

หน่วยงาน	PER	HDC	MC	ENG	MT	FIN	PRO	SALE	DAL	QA	ACC
$\bar{X}$	3.28	3.42	3.83	3.87	3.32	3.63	3.56	3.69	3.55	3.69	3.49
PER	3.28	-	-0.55*	-0.59*	-0.04	-0.35*	-0.28*	-0.41*	-0.27*	-0.41*	-0.21
HDC	3.42	-	-0.41*	-0.45*	0.10	-0.21	-0.14	-0.27*	-0.13	-0.27*	-0.07
MC	3.83		-	-0.04	0.52*	0.21	0.27*	0.15	0.28*	0.14	0.35*
ENG	3.87			-	0.55*	0.25*	0.31*	0.18	0.32*	0.18	0.39*
MT	3.32				-	-0.31*	-0.25*	-0.37*	-0.23	-0.37*	-0.17
FIN	3.63					-	0.06	-0.06	0.08	-0.06	0.14
PRO	3.56						-	-0.12	0.01	-0.13	0.08
SALE	3.69							-	0.14	0.00	0.20
DAL	3.55								-	-0.14	0.06
QA	3.69									-	0.20
ACC	3.49										-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่าพนักงานที่สังกัดแผนกบุคคล (PER) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกคลังขึ้นรูป (MC) แผนกวิศวกรรม (ENG) แผนกจัดแต่ง (FIN) แผนกผลิต (PRO) แผนกขาย (SALE) แผนกจัดส่ง (DAL) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกบุคคล (HDC) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกคลังขึ้นรูป (MC) แผนกขาย (SALE) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกคลังขึ้นรูป (MC) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับพนักงานที่สังกัด แผนกซ่อมบำรุง (MT) แผนกขาย (SALE) แผนกผลิต (PRO) แผนกจัดส่ง (DAL) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม (ENG) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง (MT) แผนกจัดแต่ง (FIN) แผนกผลิต (PRO) แผนกจัดส่ง (DAL) และแผนกบัญชี (ACC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง (MT) มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้งแตกต่างกับพนักงานที่สังกัดแผนกแผนกจัดแต่ง (FIN) แผนกผลิต (PRO) แผนกขาย (SALE) แผนกจัดส่ง (DAL) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (QA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี