

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์  
ศึกษากรณี บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด สรุปผลได้ตามลำดับดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท อาซาฮิสมบรูณ์  
อลูมิเนียม จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท อาซาฮิสมบรูณ์  
อลูมิเนียม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน  
ระดับการศึกษา ระดับชั้นในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่สังกัด

#### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นในการ  
ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
แตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม  
จำกัด สำนักงานบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เฉพาะพนักงานที่อยู่ในระดับชั้น 1 ถึง  
ระดับชั้น 6 จำนวน 302 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด สำนักงานบางบ่อ  
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เฉพาะพนักงานที่อยู่ในระดับชั้น 1 ถึงระดับชั้น 6 จำนวน 170  
คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3  
ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบริษัท อาชานีสมบูรณ์ อลูมิเนียม จำกัด ซึ่งใช้แบบมาตรวัดแบบ Likert's Scale แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ จำนวน 84 ข้อ

### วิธีประมวลผลและการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

2.1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสายงาน โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก		ข้อความเชิงลบ	
มากที่สุด	5 คะแนน	มากที่สุด	1 คะแนน
มาก	4 คะแนน	มาก	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน	ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน	น้อย	4 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน	น้อยที่สุด	5 คะแนน

จากนั้นนำมาวิเคราะห์และแปลผลระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การจากคะแนนเฉลี่ยที่ได้ โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การเมื่อจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคลต่างๆ ด้วยสถิติ  $t$ -test ระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม และค่า  $F$ -test ระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ศึกษากรณี บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัดสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมิติความขัดแย้ง ด้านมิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน กับด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรงักกดีต่อกลุ่ม ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสี่ยงภัย และด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษตามลำดับ

1) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และหน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่าง ๆ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานโดยนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ความพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนการรับรู้

บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่รับผิดชอบ

3) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสุขที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ความผูกพันในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานของหัวหน้า ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระเบียบการลงโทษพนักงานที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษ และหน่วยงานมีการลงโทษพนักงานที่ทำผิดระเบียบวินัย ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ

5) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในหน่วยงานต่างคนต่างทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ เท่านั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องงานกับหัวหน้าได้ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้ง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้

6) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานเป็นเรื่องไม่ยากสำหรับพนักงานส่วนมาก และพนักงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีคู่มือมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

7) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักภักดีต่อกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันกับหน่วยงานและไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานทุกคนร่วมมือทำงานเป็นอย่างดี และความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ทำงาน

ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ พนักงานในหน่วยงานเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม

8) การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสี่ยงภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคิดนอกกรอบเป็นสิ่งที่ไม่สมควรกระทำอย่างยิ่งในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความกล้าในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความถนัดของตนเองและความกล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่าง ในงานที่รับผิดชอบ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสี่ยงภัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานของท่าน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษากับผู้อื่น และการแสดงความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับหัวหน้ามีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.1.2 พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร รายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์กร ด้านมิติความขัดแย้ง ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสี่ยงภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 พนักงาน ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง และมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์กรด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมิติความเสียงภัยและการรับความเสี่ยงภัย และด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7 พนักงานที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติความท้าทายและความ

รับผิดชอบ มิตិความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ด้านมิติโครงสร้างองค์กร และด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.8 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติไม่เกิน 5 ปีกับ 5 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.7.9 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านมิติความขัดแย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ศึกษากรณี บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 จากการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด พบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรรายด้าน พบว่า ในด้านมิติโครงสร้างองค์กร ด้านมิติความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในหน่วยงานของบริษัท อาซาฮิสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด มีระบบการจัดการที่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานรู้หน้าที่และบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานส่วนมากมีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรดเดอริกสัน (Frederickson, 1974, อ้างถึงใน ชมัภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย, 2539, หน้า 19) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กรที่มุ่งคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิดการให้การสนับสนุนร่วมกันและการกระจายอำนาจ การตัดสินใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีภักดีต่อกลุ่ม มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมัภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย (2539, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษายบรรยากาศองค์กรของกรมส่งเสริมการเกษตรและศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

บรรยากาศองค์การ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในมิติทั้งหมดที่พนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางนั้นเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิด ทักษะ ประสิทธิภาพ ตลอดจนสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ดังที่สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524, หน้า 80) ที่กล่าวว่า ความต้องการ ประสิทธิภาพ การเตรียมตัวไว้ก่อน บุคลิกภาพ ทักษะ ตำแหน่งทางสังคม วัฒนธรรม และสภาพทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ จากการศึกษาของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p.85) พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารงานแบบใช้อำนาจ กล่าวคืออำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศอย่างนี้จะให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ไม่เกิดความริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศองค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมรถยนต์บริษัท อาซาฮีสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด ส่วนมากจะเป็นพนักงานที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน คือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติไม่เกิน 5 ปี อีกทั้งส่วนมากมีสถานภาพโสดและเป็นพนักงานเพศชาย ซึ่งพนักงานส่วนมากนั้นจะปฏิบัติงานในลักษณะงานผลิต ซึ่งจากข้อมูลของพนักงานทั้งข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความใกล้เคียงกัน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของเรื่องศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด

และที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิโชค วรรณสันติ กุล (2524, หน้า 80) ได้กล่าวว่าตำแหน่งทางสังคม (Social position) และบทบาททำให้คนเรารู้สึกต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งระดับการศึกษาสูงสุดและระดับชั้นที่สังกัดของพนักงาน นั้นเป็นปัจจัยทางด้านตำแหน่งทางสังคม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์เพน (Orpen, 1994, p.76) ที่ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการการเงิน ผลการวิจัยพบว่าระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษากรณีกรมชลประทานที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งทางการบริหาร มีผลทำให้ข้าราชการกรมชลประทาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ บริษัท อาซาฮีสมบรูณ์ อลูมิเนียม จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และมีระดับชั้นที่ต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การได้ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยในมิติโครงสร้างองค์การและมิติความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนในมิติอื่น ๆ นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย

(1) มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



(2) มิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ควรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานที่มีผลงานหรือปฏิบัติงานดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาหรือได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป เพื่อที่จะได้นำความรู้กลับมาพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

(3) มิติการให้รางวัลและการลงโทษ ควรมีการให้ขวัญและกำลังใจสำหรับพนักงานที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของ เงินพิเศษ ใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

(4) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักให้กับพนักงานในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

(5) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักภักดีต่อกลุ่ม ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักและสามัคคีทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน เช่น การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การอบรมสัมมนาาร่วมกันนอกสถานที่ การจัดเลี้ยงสังสรรค์

(6) มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยง ภัย ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าแสดงออกในด้านความคิด รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดในสิ่งใหม่ๆ เช่น คิดวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรหากิจกรรมหรือสิ่งที่ทำทลายความสามารถให้พนักงานได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและในระดับอนุปริญาญามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมหรือพัฒนาพนักงานในเรื่องบรรยากาศองค์กรสำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและในระดับอนุปริญาญ

3) พนักงานที่มีระดับชั้นที่ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับชั้นที่สูงจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรดีกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นที่ต่ำกว่า ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับชั้นที่ต่ำส่วนมากจะเป็นพนักงานใหม่ที่มิระยะการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นจึงอาจขาดการรับรู้ในเรื่องบรรยากาศองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานในกลุ่มนี้เกิดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยอาจจัดอบรมสัมมนาารวมทั้งให้ความรู้เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนในการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะส่งผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ เช่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพ เป็นต้น
- 2) ควรมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาบุคลากรและองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์