

บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทขนส่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING EMPLOYEE ATTITUDES
AT TRANSPORTATION COMPANY IN AMATA CITY CHONBURI
INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

ชลธิศ ชัยสวัสดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
E-mail: chollatistongz@gmail.com

ดร.อนุรักษ์ เรืองรอบ

อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
E-mail: anurug@yahoo.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศในองค์กรของบริษัทการขนส่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีและ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานขนส่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทขนส่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย 1) บรรยากาศในองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรีคือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.28$) และ 2) บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีด้านพึงพอใจได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ ส่วน บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานในด้านความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าและปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ทัศนคติของพนักงาน, ความพึงพอใจของพนักงาน

ABSTRACT

The research has objectives that were 1) to study the organization climate of transportation company in Amata City Industrial Estate, Chonburi province, and 2) to examine the influence of organization climate affecting employee attitude towards transportation company in Amata City Industrial Estate, Chonburi province. Samples were 338 employees in a transportation company in Chonburi province. Tools used in data collection of this research was questionnaire. Statistics were percentage, average mean, standard deviation, analysis variance and multiple regression analysis.

The result showed that 1) organization climate of transportation company in Amata City Industrial Estate Chonburi province was high, and 2) organization climate affecting the attitude of employee an transportation company in Amata City Industrial Estate, Chonburi province were managerial support, recognition, job responsibility, and job advancement, respectively meanwhile, organization climate affecting organizational commitment were participation, organizational structure, management support, job advancement, and recognition, respectively.

Keywords: Organization climate, Employee attitudes

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ธุรกิจการขนส่งสินค้าภายในประเทศขยายตัวได้ดีในปี 2560 เนื่องจากทิศทางเศรษฐกิจภายในประเทศปรับตัวดีขึ้นจากผลผลิตภาคเกษตรที่กลับมาฟื้นตัวรวมทั้งการค้าส่ง และปลีกขยายตัวตามการใช้จ่ายภาคครัวเรือนที่เริ่มปรับตัวเพิ่มขึ้น ประกอบกับราคาพลังงานยังทรงตัวในระดับต่ำ จึงช่วยลดภาระต้นทุนค่าขนส่งและช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่งของผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้บางส่วน ส่งผลให้ปริมาณการขนส่งสินค้าภายในประเทศยังขยายตัวได้ โดยปัจจุบันการขนส่งสินค้าภายในประเทศของไทยยังใช้การขนส่งทางถนนเป็นหลัก โดยข้อมูลการขนส่งในปี 2560 ปริมาณการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ มีปริมาณ 302,515 พันตัน เพิ่มขึ้นจาก 242,477 พันตัน ในปี 2559 หรือคิดเป็นร้อยละ 24.8 การขนส่งทางถนนมีปริมาณ 33,447 พันตัน มีอัตราการขยายตัวเล็กน้อยจาก 32,293 พันตัน ในปีก่อนหน้า หรือคิดเป็นร้อยละ 3.6 โดยมีสินค้าที่สำคัญ ได้แก่ อุปกรณ์และส่วนประกอบสำหรับยานยนต์เพื่อการเกษตร ยางพารา และไม้แปรรูป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้นบรรยากาศในการทำงานนั้น ไม่ได้ หมายถึงแค่อุณหภูมิ หรือ ภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมถึง ว่ามีความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไรเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และรวมถึงผลตอบแทนสวัสดิการในองค์กร ถ้าเป็นที่พึงพอใจของพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง Steers & Porter (1979:365) ได้เสนอแนะว่า สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรอีกประการหนึ่งคือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

(Internal environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน เรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่า “บรรยากาศขององค์กร” (organizational climate)

นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว Brown and Moberg (1980:420) ได้เสนอแนะว่า บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวาง รูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กร ได้รับการสั่งสมมาจาก ความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานขนส่ง เพื่อที่จะศึกษาถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาอาจทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิด ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศในองค์กรของบริษัทการขนส่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานการขนส่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

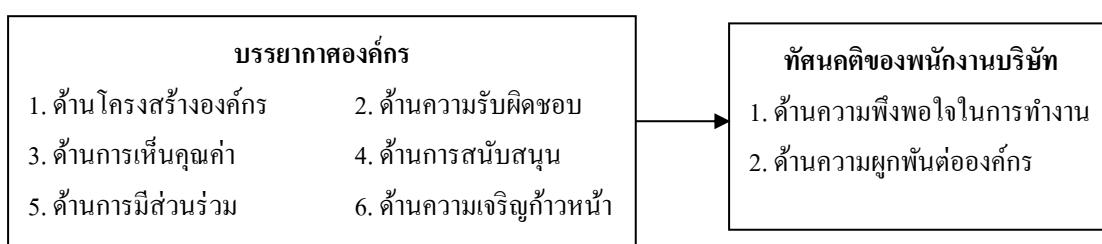
อัครัช แสนสิงห์ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมาจำนวน 242 คน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการ สนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ณัฐพรณ ชาญชัยกรรม (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 400 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วฐุ สวานานนท์ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 248 คน ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 31.5) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.6) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี (ร้อยละ 35.9) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51.2) มีคะแนนลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ศุคารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 316 คน จากการศึกษาผลวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ทางการรับรู้บรรยากาศในองค์การอย่างแท้จริงต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในด้านการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความพึงพอใจในงาน ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานในวิจัย

บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทขนส่งในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรีทั้งด้านความพึงพอใจและความผูกพัน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทการขนส่งในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรี จำนวน 2,168 คน โดยใช้วิธีของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973, pp. 886-887) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 กลุ่มตัวอย่างคำนวณได้เท่ากับ 338 คน และผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 12 คน ทำให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำตอบแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ,สถานภาพการสมรส,ระดับการศึกษา,ตำแหน่งงาน,รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน (ปี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศในองค์กรการทำงานซึ่งมีข้อถามทั้งหมด 29 ข้อ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ
3. ด้านการเห็นคุณค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านการสนับสนุน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
5. ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ
6. ด้านความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัทการขนส่งในนิคมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีข้อถามทั้งหมด 11 ข้อ 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

6. สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 53.10 ส่วนใหญ่ทำตำแหน่งงานพนักงานขับรถ คิดเป็นร้อยละ 41.10 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.10 อายุงานที่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรการทำงาน

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านการเห็นคุณค่า ($\bar{X} = 4.26$) ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน โครงสร้างองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) อันดับสาม คือ ด้านการสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) อันดับสี่คือด้านความเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) อันดับห้า คือด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$) และอันดับหก คือด้านการมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ตารางระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม

บรรยากาศองค์กรโดยรวม	N = 350		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้าน โครงสร้างองค์กร	4.14	0.52	มาก	2
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.59	มาก	5
3. ด้านการเห็นคุณค่า	4.26	0.49	มากที่สุด	1
4. ด้านการสนับสนุน	4.07	0.76	มาก	3
5. ด้านการมีส่วนร่วม	3.32	0.53	ปานกลาง	6
6. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.83	0.83	มาก	4
รวม	3.84	0.28	มาก	

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัท

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านทัศนคติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน

ด้านทัศนคติของพนักงาน	N = 350		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.08	0.79	มาก	1
2. ความผูกพันต่อองค์กร	4.07	0.69	มาก	2
รวม	4.07	0.61	มาก	

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทการขนส่ง ซึ่งผลการวิจัยสามารถแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ตารางความสอดคล้องระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ทัศนคติของพนักงาน			
	ด้านความพึงพอใจ		ด้านความผูกพัน	
	β	p	β	p
1.ด้าน โครงสร้างองค์กร	0.05	0.46	0.17	0.02**
2.ด้านความรับผิดชอบ	0.13	0.07*	0.82	2.59
3.ด้านการเห็นคุณค่า	0.20	0.01**	0.14	0.04**
4.ด้านการสนับสนุน	0.26	0.00**	0.15	0.03**
5.ด้านการมีส่วนร่วม	0.02	0.73	0.21	0.03**
6.ด้านความเจริญก้าวหน้า	0.12	0.09*	0.15	0.02**

** $p < .05$, * $p < .10$

จากตารางที่ 3 พบว่าจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยความสอดคล้องระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทกรชนสงในนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อด้านความพึงพอใจ ได้แก่ 1) ด้านความเจริญก้าวหน้า 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการเห็นคุณค่า 4) ด้านการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .10

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อด้านความผูกพัน ได้แก่ 1) ด้านการเห็นคุณค่า 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านโครงสร้างองค์กร 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .10

7. อภิปรายผลงานวิจัย

ปัจจัยด้านระดับบรรยากาศในองค์กรของบริษัทกรชนสงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทได้มีการบริหารจัดการที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับทุกๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี ชมะโชติ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยสรุปว่า ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านระดับอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบทำงานแล้วเกิดความสบายใจจึงเกิดความพอใจและมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราภรณ์ นุตทองดี (2557) ได้ศึกษา ทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

8. ข้อเสนอแนะ

องค์กรฯ สามารถเพิ่มทัศนคติด้านความพึงพอใจและความผูกพัน โดยวิธีการดังนี้

1. ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารของบริษัทฯ ควรส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และเวลา รวมถึงมีการติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่วางไว้ เพื่อให้มีการจัดการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับบริษัทฯ และมีการกำกับ ดูแล และติดตามให้มีการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน

2. ด้านการเห็นคุณค่า พนักงานบริษัทการขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นบุคลากรสำคัญขององค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถอยู่เสมอ เนื่องจากความเจริญเติบโตขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถพัฒนาและก้าวทันต่อการแข่งขันในตลาดได้ อีกทั้งการที่จะพัฒนาพนักงานบริษัทให้สามารถมีทัศนคติต่อบรรยากาศขององค์กรได้นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทัศนคติต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทที่จะต้องสร้างทัศนคติต่อการดำเนินงานของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติต่อความจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับองค์กร

3. ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อให้บุคลากร ได้มีสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีกฎระเบียบและกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมไม่เคร่งครัดจนเกินไป

4. ด้านการมีส่วนร่วม จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท หากองค์กรมีความต้องการให้พนักงานเกิดการรับรู้บรรยากาศขององค์กร องค์กรควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจในการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นคำนิยามในการทำงานทั้งภายในและภายนอก เช่น ใ้งานที่ทำทนาย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การทุ่มเทลงมือปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความรับผิดชอบ พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจในบรรยากาศ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน บริษัทควรกำหนดนโยบายในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงนโยบายดังกล่าว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานยังไม่แน่ใจว่าหากตนเองได้พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อใ้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว ตนเองจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างไร ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยทำให้สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานให้สูงขึ้นได้

6. ด้านความเจริญก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท ด้านความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันมากขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ดังนั้นแต่ละองค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่ดีได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นสามารถพึ่งพาได้ในองค์กรเพื่อให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐพรธณ ชาญชัยธรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการท างาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎฎาลักษณ์. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่*. บทความใน *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 1611-1629.
- อักรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เคอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Brown, W.B., & Moberg, D. J.(1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R.M. & L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York :McGraw-Hill.