

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายของการแปลข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test หรือ F-test และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 274)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	140	56.15
หญิง	134	43.85
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	74	32.30
26 - 40 ปี	145	43.85
41 ปีขึ้นไป	55	23.85
	Max = 52 ปี Min = 22 ปี \bar{X} = 32 ปี	
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	47.69
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	94	40.77
สูงกว่าปริญญาตรี	15	11.54
4. สถานภาพ		
โสด	134	46.92
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	45	11.54
สมรส / อยู่ด้วยกัน	95	41.54

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.15 และอีกส่วนเกือบครึ่งเป็นพนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.85

ด้านอายุ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ที่มีอายุระหว่าง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.85 รองลงมาคือพนักงานบริษัทที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และส่วนน้อยที่พนักงานบริษัทที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.85

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมาคือพนักงานบริษัทเกือบครึ่งที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.77 และพนักงานส่วนน้อยสุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.54

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 46.92 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 41.54 และที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.54

ส่วนที่ 2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.80	0.52	มาก	1
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.79	0.55	มาก	2
3. ด้านการรับรู้	3.48	0.61	มาก	3
รวม	3.69	0.45	มาก	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมพบว่าพนักงานบริษัทความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก ($\bar{X} = 3.80$) และด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.79$) ลำดับสุดท้าย ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกเป็นรายข้อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร ของท่านประสบความสำเร็จ	3.99	0.63	มาก	3
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงาน ให้กับองค์กร	4.25	0.56	มาก	1
3. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.94	1.07	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความผูกพันที่ดีในการทำงานต่อองค์กรหรือ สถาบันของท่าน	4.04	0.62	มาก	2
รวม	3.80	0.52	มาก	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ประเด็น ที่พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25-3.99$) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมที่ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.25$) ท่านมีความผูกพันที่ดีในการทำงานต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน ($\bar{X} = 4.04$) และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.99$) มีเพียงประเด็นเดียวที่พนักงานบริษัทมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 2.94$) ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท
ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายชื่อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึก ไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที	3.59	0.78	มาก	4
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไป ว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กรนี้	3.76	0.75	มาก	3
3. ท่านคิดว่า การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่สุด	3.98	0.74	มาก	1
4. ท่านมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในความจงรักภักดีต่อ องค์กร	3.85	0.69	มาก	2
รวม	3.79	0.55	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อพนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85-3.59$) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ได้แก่
ท่านคิดว่า การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อสร้างความเชื่อถือองค์กรให้กับ
บุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.98$) ท่านมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.85$)
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อมี
ผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที เพื่อชี้แจงให้บุคคลอื่น
ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการรับรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความยินดีและเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพขององค์กร	2.78	1.03	ปานกลาง	4
2. ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดี	3.96	0.79	มาก	3
3. ท่านเห็นด้วยกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.29	0.58	มาก	1
4. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสาร เกี่ยวกับด้านนโยบายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.71	มาก	2
รวม	3.48	0.61	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการรับรู้ พบว่า พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานบริษัท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29-3.96$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.29$) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับด้านนโยบายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$) และท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดี ($\bar{X} = 3.96$) แต่มี 1 ประเด็นที่พนักงานบริษัทมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความยินดีและเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับงานด้านคุณภาพขององค์กร ($\bar{X} = 2.78$) ดังรายละเอียดในตาราง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.63	0.72	ปานกลาง	6
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.42	มาก	1
3. ด้านการให้รางวัล	3.38	0.70	ปานกลาง	8
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	4.10	0.53	มาก	2
5. ด้านความอบอุ่น	3.75	0.59	มาก	3
6. ด้านการสนับสนุน	3.50	0.62	ปานกลาง	7
7. ด้านมาตรฐานงาน	3.69	0.70	ปานกลาง	4
8. ด้านความขัดแย้ง	3.64	0.58	ปานกลาง	5
รวม	3.71	0.44	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมพบว่าพนักงานบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13-3.75$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความเสี่ยงของงาน ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความอบอุ่น ($\bar{X} = 3.75$) และมีอยู่ 5 ประเด็นที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.69-3.38$) ด้านมาตรฐานงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.64$) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.50$) และลำดับสุดท้ายด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้าน โครงสร้างขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	3.62	0.82	ปานกลาง	2
2. องค์กรได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน	3.70	0.90	ปานกลาง	1
3. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม	3.57	0.81	ปานกลาง	3
รวม	3.63	0.72	ปานกลาง	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่าพนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างขององค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.70-3.57$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ องค์กรได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$) องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.62$) และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.24	0.51	มาก	1
2. ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.54	มาก	2
3. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ	3.98	0.57	มาก	3
รวม	4.13	0.42	มาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ปรากฏผลดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24 - 3.98$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.24$) ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$) และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการให้รางวัล จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงิน เดือนประจำปี	3.64	0.98	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเสมอ	3.14	0.99	ปานกลาง	3
3. ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ไว้ อย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน	2.78	1.03	น้อย	4
4. แม้ว่าพนักงานในองค์กร จะทำงานเกิดบกพร่องหรือ ผิดพลาด ผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงาน แก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	3.96	0.79	มาก	1
รวม	3.38	0.70	ปานกลาง	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายชื่อด้านการให้รางวัล พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แม้ว่าพนักงานในองค์กร จะทำงานเกิดบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงานแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.96$) และมีอยู่ 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14-3.64$) ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 3.14$) และสุดท้ายมี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับน้อย คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ไว้เหมาะสมให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 2.78$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความเสี่ยงของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจทำงานที่ เสี่ยงต่อความผิดพลาดเสมอ	4.29	0.58	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชา จะมอบหมายงาน โดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและความถนัด	4.09	0.71	มาก	2
3. มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหา วิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม	3.92	0.80	มาก	3
รวม	4.10	0.53	มาก	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29 - 3.92$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดเสมอ ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและความถนัด ($\bar{X} = 4.09$) และสุดท้ายคือ มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.92$) ดังรายละเอียดตาราง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความอบอุ่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขา มีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	4.27	0.63	มาก	1
2. พนักงานในองค์กรทำงานโดยไม่มีการแข่งขัน แบ่งพวกเป็นกลุ่ม	3.50	1.06	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชา ในองค์กรอย่างเต็มที่	3.48	0.86	ปานกลาง	3
รวม	3.75	0.59	มาก	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความอบอุ่น พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.27$) และมีอยู่ 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50-3.48$) คือ พนักงานในองค์กรทำงานโดยไม่มีการแข่งขันแบ่งพวกเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 3.50$) ท่านได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.48$) ดังรายละเอียดตาราง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการสนับสนุน จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ในองค์กรทำงานประสานกันอย่างดีเพราะ ยึดถือ เป้าหมายในงานมากกว่าจะคำนึงถึงขอบเขตของสายงาน	3.59	0.74	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้การสนับสนุนระดับสูงขึ้น และส่งเสริมด้านการฝึกอบรม	3.58	0.88	ปานกลาง	3
3. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษา เพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.64	0.81	ปานกลาง	1
4. องค์กรให้การสนับสนุน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน	3.18	0.97	ปานกลาง	4
รวม	3.50	0.62	ปานกลาง	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านการสนับสนุน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64-3.18$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ดังนี้ หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.64$) ในองค์กรทำงานประสานกันอย่างดีเพราะ ยึดถือเป้าหมายในงานมากกว่าจะคำนึงถึงขอบเขตของสายงาน ($\bar{X} = 3.59$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนระดับสูงขึ้นและส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.58$) และองค์กรให้การสนับสนุน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ($\bar{X} = 3.18$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านมาตรฐานงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัท เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และกำหนดแนวทาง ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	3.67	0.86	ปานกลาง	2
2. องค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้มี ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.90	ปานกลาง	3
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ มาตรฐานที่องค์กรกำหนด	3.81	0.65	มาก	1
รวม	3.69	0.70	ปานกลาง	

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านมาตรฐานงาน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 3.81$) และพบว่ามี 2 ประเด็นมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$) สุดท้ายขององค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.59$) ดังรายละเอียดตาราง 14

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.81	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.78	0.76	มาก	1
3. องค์กรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วม และสร้างความสามัคคี เพื่อลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	3.39	0.94	ปานกลาง	3
รวม	3.64	0.58	ปานกลาง	

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านความขัดแย้ง พบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มี 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78-3.75$) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.78$) และพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.75$) และมีอีก 1 ประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วม และสร้างความสามัคคีเพื่อลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$)

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.46	0.60	ปานกลาง	4
2. ด้านความน่าเชื่อถือ	3.88	0.50	มาก	1
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.65	0.41	ปานกลาง	3
4. ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.84	0.51	มาก	2
รวม	3.71	0.41	ปานกลาง	

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา แสดงว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน โดยภาพรวม พบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88 - 3.84$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.84$) และพบอีก 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.65$) และลำดับสุดท้าย ด้านการดูแลเอาใจใส่ ($\bar{X} = 3.46$) ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท
ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการดูแลเอาใจใส่ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาส ในการเรียนรู้กับบุคลากร	3.28	0.94	น้อย	3
2. บุคลากรในบริษัท กระตือรือร้นในการที่จะแสวงหา ข้อมูลที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.35	0.75	น้อย	2
3. พนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานและหน่วยงานอื่น	3.76	0.72	มาก	1
รวม	3.46	0.60	ปานกลาง	

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรม
องค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายชื่อด้านการดูแลเอาใจใส่
พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านการดูแลเอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามี 1 ประเด็นที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการดูแลเอาใจใส่
อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น
($\bar{X} = 3.76$) และพบว่ามี 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรใน
บริษัทกระตือรือร้น ในการที่จะแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.35$)
และบริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท
ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านความน่าเชื่อถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านต้องการงานที่ได้ใช้ความคิด และใช้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้การยอมรับ	3.95	0.57	มาก	1
2. พนักงานให้การยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และมีความเคารพซึ่งกันและกัน	3.89	0.65	มาก	2
3. องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	3.79	0.75	มาก	3
รวม	3.88	0.50	มาก	

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรม
องค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า วัฒนธรรม
องค์กรด้านความน่าเชื่อถือในทัศนะของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.95 - 3.79$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านต้องการงานที่ได้
ใช้ความคิด และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้การยอมรับ ($\bar{X} = 3.95$) พนักงานให้การยินดี
ที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.89$) และลำดับสุดท้าย
องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ
($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท
ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความต้องการทำงานที่มีโอกาสได้แสดง แนวความคิดเห็นอย่างเสรีต่อองค์กร	3.85	0.69	มาก	1
2. พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใน องค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.71	0.70	ปานกลาง	2
3. พนักงานในองค์กร มองเห็นภาพรวมในการทำงานกว้าง กว่าหน้าที่เฉพาะของตน	3.39	0.77	น้อย	3
รวม	3.65	0.41	ปานกลาง	

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรม
องค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่าอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แต่ละข้อมีระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน
ด้านความคิดสร้างสรรค์ต่างกันออกไปที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความต้องการทำงานที่มีโอกาส
ได้แสดงแนวความคิดเห็นอย่างเสรีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนที่มีระดับวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
คือ พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.71$) และลำดับสุดท้ายมีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยสุด
คือพนักงานในองค์กรมองเห็นภาพรวมในการทำงานกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตน ($\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความกล้าตัดสินใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กร ด้านความกล้าตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำ ถูกต้องแล้ว	3.92	0.67	มาก	1
2. พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะ รับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่	3.75	0.71	มาก	3
3. พนักงานในองค์กร มีการคิดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้ เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเองเสมอ	3.84	0.67	มาก	2
รวม	3.84	0.51	มาก	

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ด้านความกล้าตัดสินใจ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความกล้าตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านความกล้าตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92- 3.75$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านสามารถตัดสินใจทำงานเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้องแล้ว ($\bar{X} = 3.92$) พนักงานในองค์กร มีการคิดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.84$) และพนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.75$)

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test หรือ F-test และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติ ของพนักงานบริษัท	เพศ				t	p
	เพศชาย (n = 140)		เพศหญิง (n = 134)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.49	0.621	3.43	0.581	0.523	0.602
ด้านความน่าเชื่อถือ	3.89	0.510	3.87	0.483	0.231	0.818
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.67	0.558	3.63	0.462	0.383	0.702
ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.86	0.444	3.81	0.591	0.547	0.585
รวม	3.72	0.428	3.685	0.381	0.564	0.574

จากตาราง 21 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติ ของพนักงานบริษัท	อายุ						F	p
	อายุ ≤ 25 ปี (n=74)		26-40 ปี (n=145)		>40 ปี (n=55)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.67	0.520	3.26	0.614	3.18	0.550	0.720	0.053
ด้านความน่าเชื่อถือ	3.99	0.477	3.76	0.491	3.64	0.463	0.595	0.065
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.73	0.465	3.57	0.556	3.37	0.539	0.128	0.069
ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.84	0.533	3.83	0.493	3.63	0.504	2.381	0.865
รวม	3.81	0.388	3.60	0.402	3.46	0.358	0.215	0.052

จากตาราง 22 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะ ของพนักงานบริษัท	ระดับการศึกษา						F	p
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=165)		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n=94)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=15)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.53	0.668	3.41	0.534	3.61	0.579	1.136	0.26
ด้านความน่าเชื่อถือ	3.90	0.514	3.86	0.483	4.00	0.473	0.457	0.65
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.73	0.525	3.58	0.503	3.79	0.443	1.580	0.12
ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.93	0.544	3.75	0.469	3.94	0.486	2.027	0.04*
รวม	3.77	0.433	3.65	0.376	3.84	0.371	1.700	0.09

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการศึกษาไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีการศึกษาต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความกล้าตัดสินใจมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์กรใน ทัศนระของพนักงานบริษัท	สถานภาพ						F	p
	โสด (n=134)		หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกันอยู่ (n=45)		สมรส/อยู่ ด้วยกัน (n=95)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.75	0.584	3.22	0.504	3.12		
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.12	0.451	3.67	0.436	3.63	0.441	4.806	0.058
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.88	0.463	3.46	0.482	3.39	0.497	3.031	0.064
ด้านความกล้าตัดสินใจ	4.00	0.471	3.70	0.507	3.67	0.492	4.101	0.054
รวม	3.94	0.354	3.51	0.342	3.45	0.344	4.506	0.061

จากตาราง 24 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานบริษัทที่มีสถานภาพต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในตำบลนิคม

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะ ของพนักงานบริษัท	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร						F	p
	มาก (n=120)		ปานกลาง (n=78)		น้อย (n=76)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.68	0.570	3.45	0.560	3.26	0.563	0.398	0.043*
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.08	0.463	3.80	0.468	3.68	0.451	0.488	0.048*
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.83	0.440	3.50	0.500	3.48	0.530	0.736	0.340
ด้านความกล้าตัดสินใจ	3.89	0.522	3.75	0.495	3.79	0.502	0.350	0.279
รวม	3.87	0.368	3.62	0.360	3.55	0.384	0.101	0.071

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็น ด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	มาก	ปานกลาง	น้อย	
ด้านการดูแลเอาใจใส่	\bar{X}	3.68	3.45	3.26
มาก	3.68	-	0.23*	0.42*
ปานกลาง	3.45	-	-	0.19*
น้อย	3.26	-	-	-

จากตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางจะมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นด้านความน่าเชื่อถือจำแนกเป็นรายคู่

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านความน่าเชื่อถือ	\bar{X}	4.08	3.80	3.68
มาก	4.08	-	0.28*	0.40*
ปานกลาง	3.80		-	0.12*
น้อย	3.68			-

จากตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านความน่าเชื่อถือ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางจะมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรใน ทัศนะของพนักงานบริษัท	ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร						F	p
	มาก (n=105)		ปานกลาง (n=94)		น้อย (n=75)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการดูแลเอาใจใส่	3.71	0.557	3.26	0.614	3.20	0.538	-4.120	0.000*
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.13	0.427	3.76	0.491	3.60	0.417	-2.826	0.005*
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.87	0.461	3.57	0.556	3.41	0.470	-1.833	0.069
ด้านความกล้าตัดสินใจ	4.01	0.462	3.83	0.493	3.64	0.495	-0.170	0.865
รวม	3.93	0.344	3.60	0.402	3.46	0.325	-2.998	0.003*

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน พบว่า พนักงานมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่และความน่าเชื่อถือ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ่ ดังปรากฏตาราง 29 - 30

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม เป็นรายคู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร		มาก	ปานกลาง	น้อย
วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยภาพรวม	\bar{X}	3.93	3.60	3.46
มาก	3.93	-	0.33*	0.47*
ปานกลาง	3.60		-	0.14*
น้อย	3.46			-

จากตาราง 29 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยพบว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับมากจะมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีในระดับปานกลางและระดับน้อย

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม ด้านการดูแลเอาใจใส่จำแนกเป็นด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านการดูแลเอาใจใส่	\bar{X}	3.71	3.26	3.20
มาก	3.71	-	0.45*	0.51*
ปานกลาง	3.26		-	0.06*
น้อย	3.20			-

จากตาราง 30 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ จำแนกเป็น

รายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม ด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายคู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านความน่าเชื่อถือ	\bar{X}	4.13	3.76	3.60
มาก	4.13	-	0.37*	0.53*
ปานกลาง	3.76		-	0.16*
น้อย	3.60			-

จากตาราง 31 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน เป็นด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก มีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถือที่ดีกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย