

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทใน ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ นำเสนอข้อเสนอแนะเป็นลำดับได้ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความ คิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 5 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด 2) บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท ไทย-เยอรมัน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) 4) บริษัท เฟลปส์ ดอตคอม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด 5) บริษัท คอทโก้ เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ จำกัด รวมประชากรทั้งหมด 950 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้คัดเลือกจากประชากรเป้าหมายโดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารทฤษฎี และแนวคิดตำราต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์

และลักษณะของการวิจัยในการสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะการสำรวจรายการ (Check List) คำถามประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยมีคำถามเป็นลักษณะปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 4 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำนวน 12 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำนวน 26 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ท่าน เมื่อผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 19) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9346

- ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8913
- ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8536
- ด้านวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8965

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติพื้นฐาน

###### 1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มกับตัวแปรตามด้วย t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

1.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

1.3 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ้ กรณีทดสอบด้วย F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

พบว่า จากการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.71 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความกล้าตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.65 และลำดับสุดท้ายด้านการดูแลเอาใจใส่ ค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ด้านเพศ เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 56.15 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.85 ด้านอายุพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.85 ในขณะที่มีพนักงานบางกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และพนักงานส่วนน้อยที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.85 โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 32 ปี และอายุมากที่สุด 52 ปี พนักงานที่มีอายุน้อยสุดอยู่ที่ 22 ปี ด้านการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.69 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.77 มีพนักงานส่วนน้อยที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.54 และด้านสถานภาพพบว่าพนักงานมีสถานภาพ

โสด คิดเป็นร้อยละ 46.92 รองลงมา มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วย คิดเป็นร้อยละ 41.54 และลำดับสุดท้ายที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกัน น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 11.54

2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัทที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.2 รายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ประเด็นที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะด้านความกล้าตัดสินใจต่างกัน

2.3 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและด้านพฤติกรรมกรแสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม และด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้งต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 รายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะด้านความกล้าตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีบรรยากาศในองค์กรโดยรวม และ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความ

น่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีบรรยากาศในองค์กรด้าน โครงสร้างขององค์กร ด้านการให้รางวัลต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุดท้ายพนักงานบริษัทที่มีบรรยากาศภายในองค์กรด้านความเสี่ยงของงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกมีผลต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่และวิธีการทำงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานบริษัทเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรของคนทำงานในองค์กรอย่างมีปฏิสัมพันธ์ เพราะการที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็ต้องมาจากการที่หัวหน้างานและผู้จัดการรู้สึกแบบนั้นด้วย ถ้าพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรก็เปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับธวัช ตรีสุทธิวงษา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในบริษัทมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่คิดว่าเสี่ยงต่อความผิดพลาด มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงาน เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัททุกคนอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง เหมือนคนในครอบครัว มีความใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา สัจพันธ์ (2545 : 16) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง

ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุนขององค์กรนั้น ๆ

3. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำนั้นถูกต้องแล้ว พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 11) ได้กล่าวเพิ่มว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรคือ พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัททุกคนไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร พนักงานมีความผูกพันที่ดีในการทำงานในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคมสัน อินกัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัททุกคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม

ระหว่างองค์กรของคนทำงานในองค์กรอย่างมีปฏิสัมพันธ์ มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี องค์กรมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภคินิจ ศรีทธา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทคคิง จำกัด พบว่า พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทคคิง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนระต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัทมีความผูกพันกับองค์กร พนักงานทุกระดับมีความเสียสละ ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความเชื่อถือต่อองค์กร และเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะทำให้พนักงานมีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ มีอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คมสัน อินกัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนระต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ ต่างกันมีทัศนระต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทูมความสามารถเพื่อให้ องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานมีความผูกพันกัน ทั้งผู้บริหาร และพนักงาน ผู้บริหารแจ้งนโยบายภายในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดร่วมพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพ สมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนระของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีทัศนระต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกับ

วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พนักงานแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้อง เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กรจึงส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของมาส์โลว์ (ออนไลน์, 1954) กล่าวไว้ว่าในส่วนของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถศึกษาได้ 4 ปัจจัยคือ 1) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรจะหมายถึง องค์กรตระหนักว่าพนักงาน คือทรัพย์สินที่มีค่าสุดขององค์กร การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งๆ ที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับลูกค้า 2) ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและรับผิดชอบต่อการกระทำ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กร (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร จะหมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน 4) ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในตลาด การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส

9. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรควรสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมร่วมกัน ทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม องค์กรควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไว้ให้พนักงานอย่างเหมาะสม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งในองค์กร เมื่อองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีแล้ว พนักงานก็จะทุ่มเทแรงใจแรงกายในการทำงาน มีความเสียสละ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของวัลย์ธิดา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งนี้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้



อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่างๆ ในที่ทำงาน รวมทั้งการมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยและบรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ บุคคลที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กรจะหมายถึง เจตคติค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้น ได้จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน โครงสร้างองค์กร และมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร