



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

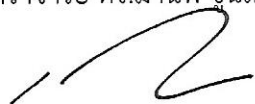
ของพนักงานบริษัทเอกชน

โดย นางสาวชลลดา ไสอินทร์

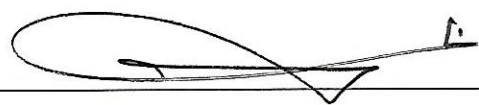
ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

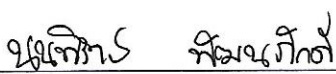
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชนิต)

 หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชนิต)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของพนักงานบริษัทเอกชน

นางสาวชลลดา ไสอินทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวชลลดา ไสอินทร์
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและ
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล
ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็น พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ รวมจำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .672$) โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตัวตน ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .427, .508, .350, .397, .598$ และ $.634$) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 105 หน้า)

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ

๓๓

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Chonlada Soin
Master Project Title : Relationship between Organizational Climate and Proactive Work Behavior
of Employees in Private Companies
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Associate Professor Dr. Manop Chunin
Academic Year : 2018

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of proactive work behavior and organizational climate of employees in Private Companies, and 2) to study relationship between organizational climate and proactive work behavior of employees in Private Companies. The samples used in the study were 280 employees in private companies. Research instrument was questionnaires. Statistics was used to analyze data was frequency, average, percentage, standard derivation and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that 1) The mean of proactive work behavior was at high level and the organizational climate was at quite good level, 2) organizational climate positively correlated with proactive work behavior of employees at the statistical significance level of .01 ($r = .672$) The facet of organizational climate: structure, responsibility, identity, reward, warmth and conflict positively correlated with proactive work behavior of employees at the statistical significance level of .01 ($r = .427, .508, .350, .397, .598$ and $.634$) respectively.

(Total 105 pages)

Keywords : Proactive Work Behavior, Organizational Climate

M. Chunin

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย และได้รับความกรุณา จากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล และ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี และดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) ผู้ประสานงาน และพนักงานบริษัท ไทยสแตนเลย์ การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด บริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.รุ่งโรจน์ อรรถานิติธ ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ และดร.คนัยกร รัมมะทรง ผู้บริหารบริษัทไทยสกลีสพลัส จำกัด ที่ทุกท่านได้สนับสนุนโอกาสในการศึกษาต่อของผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน รวมถึงได้ให้ความกรุณาในการสนับสนุนทุนการศึกษาบางส่วนแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชลลดา โสอินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	7
2.2 เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	28
2.5 สมมติฐานการวิจัย	31
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	34
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้ บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	65
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก ก	79
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามสารนิพนธ์	80
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ข	85
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	86
ภาคผนวก ค	91
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
ภาคผนวก ง	97
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	98
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ	18
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท	34
3-2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	36
3-3 ข้อความของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	36
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	37
3-5 ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	38
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การ	38
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	42
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	42
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	43
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	43
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน บริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	44
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ พนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน	45
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ พนักงานบริษัทเอกชนด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำแนกเป็นราย ข้อ	46
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ พนักงานบริษัทเอกชนด้านการนำเสนอความคิดเห็น จำแนกเป็นรายข้อ	47
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ พนักงานบริษัทเอกชนด้านการสร้างสิ่งใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ	48
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน	50
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	50
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ	52
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านตัวตน จำแนกเป็นรายชื่อ	52
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรางวัล จำแนกเป็นรายชื่อ	53
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความอบอุ่น จำแนกเป็นรายชื่อ	54
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายชื่อ	55
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	56
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	64
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	86
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	88
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	92
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้าน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงกว่าในอดีต การจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ต้องสามารถทำงานได้บนสภาพความไม่แน่นอนต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกเมื่อ และเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อรับมือป้องกันทุกสถานการณ์ได้เสมอ

การทำงานเชิงรุก (Proactive approach) คือการมุ่งมั่นที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ ด้วยการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ การคิดที่จะพัฒนาระบบงานและความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความไม่ย่อท้อหรือหวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเพิ่มมูลค่าหรือค่างาน (Job values) ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (อาภรณ์, 2552) การทำงานที่มีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงสร้างโอกาสให้กับตัวเองโดยการบริหารเวลา สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สิรินภา, 2555) ซึ่งการทำงานเชิงรุกต่างจากการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive approach) โดยการทำงานแบบตั้งรับจะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนอง ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก (QA-NEWS, 2548) โดยหากบุคลากรทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้งานเสร็จไปวัน ๆ ก็จะส่งผลเสียต่อทั้งองค์กร และตัวบุคลากรเอง โดยผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในด้านขององค์กรอาจจะทำให้ระยะเวลาการส่งมอบสินค้าและบริการช้ากว่าเวลาที่กำหนด งานและสินค้าไม่ได้คุณภาพ อัตราความพึงพอใจของผู้บริโภคลดลง จำนวนผู้บริโภคที่ยกเลิกการใช้สินค้าและบริการมากขึ้น หรือจำนวนผู้บริโภคที่หันไปซื้อสินค้าและบริการจากคู่แข่งมากขึ้น ส่วนผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในด้านของตัวบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรไม่พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเกิดความผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรช้าลง ระยะเวลาการเติบโตในสาย

อาชีพต้องใช้เวลามากกว่าคนอื่น ซึ่งการทำงานแบบตั้งรับ อาจไม่เพียงพอและไม่ตอบโจทย์ต่อการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Job performance) กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะทำให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ภายใต้อาณัติได้ความไม่แน่นอน โดยการใช้ความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ และยังมีการเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Wu & Parker, 2013) อีกทั้งยังมีการพัฒนาความสามารถและทักษะการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sturges, Conway, Guest, & Liefvooghe, 2005) องค์กรที่จะมีการทำงานเชิงรุกได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive work behavior) คือ มีความคิดริเริ่มและการลงมือทำการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสถานการณ์ในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น (Parker & Collins, 2010)

ปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้นคือ บรรยากาศขององค์กร จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (อาทิยา, 2550) บรรยากาศขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศขององค์กรไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควรเป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ บรรยากาศขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (มะลิวรรณ, 2559) ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรจึงเป็นหนึ่งในองค์การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า องค์กรต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเข้าร่วมทำงานจะทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ซึ่งผู้บริหารต้องรักษามูลค่าของบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

อุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลักสำคัญในระดับต้น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งในด้านการส่งออก การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาเทคโนโลยีด้านยานยนต์ ตลอดจนพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ อาทิเช่น อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ต่างๆ อุตสาหกรรมบริการในส่วนที่เกี่ยวกับการเงิน การประกันภัย และบริการหลังการขายอุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมต่อเนื่องในห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างมากและในปี 2560-2562 มีแนวโน้มเติบโตดีขึ้น

ตามทิศทางการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นผลจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยและประเทศคู่ค้า ประกอบกับคาดว่าจะมีการเร่งผลิตและจำหน่ายรถ Eco-car ตามแผนการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI และจะมีการผลิตรถจักรยานยนต์ขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นตามการขยายการลงทุนของค่ายรถจักรยานยนต์ระดับโลก อีกทั้งผลจากการเข้ามาลงทุนตั้งฐานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยของบริษัทข้ามชาติ จะช่วยหนุนให้การส่งออกชิ้นส่วนฯ ของไทยขยายตัวดี (Krungsri research, 2560) และเพื่อเป็นการยกระดับความพร้อมและศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย และรองรับการแข่งขันในการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ให้สามารถใช้ทักษะความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานความปลอดภัยในระดับสากลองค์การจึงจำเป็นต้องมีนโยบายที่เป็นการส่งเสริมและจูงใจให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงรุกในการทำงานเพื่อให้สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับแผนพัฒนาอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในองค์การและพัฒนาเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท สยามแคลโซนิค จำกัด จำนวน 434 คน และพนักงานบริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำนวน 406 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2562) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 840 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และ บริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (พิสนุ, 2552) ได้จำนวน 265 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.3.1 ตัวแปรที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- ก) ด้านโครงสร้างองค์การ
- ข) ด้านความรับผิดชอบ
- ค) ด้านตัวตน
- ง) ด้านรางวัล
- จ) ด้านความอบอุ่น
- ฉ) ด้านความขัดแย้ง

1.3.3.2 ตัวแปรที่ 2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- ก) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ข) ด้านการนำเสนอความคิดเห็น
- ค) ด้านการสร้างสิ่งใหม่
- ง) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2561 ถึง เดือนเมษายน 2562

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive work behavior) หมายถึง การทำงานที่มีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหา และป้องกันกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ แบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking charge) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ

1.4.1.2 ด้านการนำเสนอความคิดเห็น (Voice) หมายถึง การแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำกับผู้อื่นสำหรับการเปลี่ยนแปลง และให้คำแนะนำการปรับเปลี่ยนขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงว่าความคิดเห็นจะแตกต่างหรือจะมีผู้เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

1.4.1.3 ด้านการสร้างสิ่งใหม่ (Individual innovation) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างและนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งประกอบด้วย การหาโอกาส พยายามหาความคิดและวิธีการใหม่ ๆ และดำเนินการตามแนวความคิดใหม่ ๆ

1.4.1.4 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Problem prevention) หมายถึง การดำเนินการด้วยตนเองในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน พยายามวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหาและวางแผนพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาในระยะยาว

1.4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แวดล้อมตัวพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ตัวตน รางวัล ความอบอุ่น และความขัดแย้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ

1.4.2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ใช้บังคับในกลุ่ม รวมถึงจำนวนระเบียบขั้นตอนที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์การ การให้ความสำคัญเรื่องความล่าช้าและการทำงานผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการมีบรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เป็นทางการ

1.4.2.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้านายตนเองสามารถตัดสินใจได้เองในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ พนักงานรู้ว่ามีงานที่จะต้องทำและรับรู้ว่าเป็นงานของตนเอง

1.4.2.3 ด้านตัวตน (Identity) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในทีมโดยเน้นความสำคัญทางด้านจิตใจ

1.4.2.4 ด้านรางวัล (Reward) หมายถึง ความรู้สึกของการได้รับรางวัลจากการทำงานได้ดี โดยการเน้นถึงรางวัลที่เป็นเชิงบวก มากกว่าการลงโทษ รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง

1.4.2.5 ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการมีภาวะผู้ตามที่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบรรยากาศของกลุ่มงาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นผู้ที่ได้รับความชอบพอมีกกลุ่มสังคมที่เป็นเป็นมิตรและไม่เป็นทางการ อยู่แล้วรู้สึกอบอุ่น ผูกพัน

1.4.2.6 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความรู้สึกรังเกียจซึ่งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต้องการได้ฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างนำปัญหามาเปิดเผยกัน มากกว่าที่จะทำเหมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้นหรือละเลยปัญหา

1.4.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และพนักงานบริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างาน

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ทราบระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกให้มากขึ้น

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแนะให้ผู้บริหารของบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลนำผลการวิจัยไปปรับปรุงให้พนักงานในองค์การเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยเน้นไปที่การพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศภายในองค์การ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 เอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
- 2.2 เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงรุก

ชาญชัย (2554) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงรุก หมายถึง การกระทำซึ่งเป็นกระบวนการของการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ คาดการณ์ไปในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลและความรู้ วางแผนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ที่ต้องการและลงมือกระทำการตามแผนนั้น

2.1.2 ความหมายของการทำงานเชิงรุก

นุชรรัตน์ (2547) กล่าวว่า การทำงานเชิงรุก เป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบโดยสามารถที่จะตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก บีบบังคับให้จำใจต้องทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ซึ่งต่างจากการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive approach) ที่จะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนอง ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก

อาภรณ์ (2552) กล่าวว่า การทำงานเชิงรุก หรือ การทำงานแบบ Proactive หมายถึง การมุ่งมั่นที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ ด้วยการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ การคิดที่จะพัฒนา

ระบบงานและความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความไม่ย่อท้อหรือหวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่าหรือค่างาน (Job values) ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

สิรินภา (2555) กล่าวว่า การทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและป้องกันกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงสร้างโอกาสให้กับตัวเองโดยการบริหารเวลา สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.1.3 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

Parker & Collins (2010) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกไว้ว่า เป็นการกระทำที่มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าโดยอาศัยความละเอียดรอบคอบ สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น สร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการสื่อสารความคิดเห็นที่ตนมีออกไปให้ผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Grant & Ashford (2008, อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2559) และ Parker, Williams, & Turner (2006, อ้างถึงใน กนกวรรณ, 2559) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในระหว่างการทำงาน ที่มีลักษณะมีการริเริ่มด้วยตนเอง (self-initiated) และการกระทำที่ก้าวไปล่วงหน้า เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive behavior) ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและป้องกันกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.1.4 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนี้

Parker & Collins (2010) ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking charge) การนำเสนอความคิดเห็น (Voice) การสร้างสิ่งใหม่ (Individual innovation) และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Problem prevention) ซึ่งแต่ละพฤติกรรมมีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking charge) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กร

2. การนำเสนอความคิดเห็น (Voice) หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำกับผู้อื่น สำหรับการเปลี่ยนแปลง และให้คำแนะนำการปรับเปลี่ยนขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงว่าความคิดเห็นจะแตกต่างหรือจะมีผู้เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

3. การสร้างสิ่งใหม่ (Individual innovation) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างและนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งประกอบด้วย การหาโอกาส พยายามหาความคิดและวิธีการใหม่ ๆ และดำเนินการตามแนวความคิดใหม่ๆ

4. การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Problem prevention) หมายถึง การดำเนินการด้วยตนเองในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน พยายามวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหาและวางแผนพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาในระยะยาว

นุชรรัตน์ (2547) กล่าวถึงแนวคิดการทำงานเชิงรุกว่าเป็นการทำงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการวางแผนล่วงหน้าและจัดการสิ่งใดด้วยวิจรรย์ญาณอย่างรอบคอบ ทำให้ไม่ค่อยมีความผิดพลาดทั้งยังสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการทำงานเชิงรุกจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive approach) กล่าวคือ มีอิสรภาพในการเลือก (Freedom to choose) ตอบสนองพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งโดยมีความเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือ

1. การรู้จักตนเอง (Self-awareness) ตัดสินใจเลือกที่จะทำให้สิ่งใดมีอิทธิพลต่อตัวเรา
2. จินตนาการ (Imagination) สามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้
3. มีวิจรรย์ญาณ (Conscious) ตระหนักรู้อยู่ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ อีกทั้งมีความคิดและการกระทำที่สอดคล้องกัน
4. ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent will) เลือกกระทำการสิ่งใดตามที่ตนเองตระหนัก (Self-awareness) โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

อาภรณ์ (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเชิงรุกสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความสำเร็จในการทำงาน ตามหลักการของ D-E-V-E-L-O-P ดังนี้

1.1 การพัฒนา (Development : D) คือ การไม่หยุดยั้งการพัฒนาผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจของการพัฒนาอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่ามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้าง และพยายามหาทางพัฒนาจุดแข็ง ปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น

1.2 ความอดทน (Endurance : E) คือ มุ่งเน้นความอดทน ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จ อดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียด

ในการทำงาน คนบางคนลาออกจากที่ทำงาน เพราะเจอหัวหน้างานพูดจารุนแรง หรือหากต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา เพียงมีความอดทนและอดกลั้นแล้วจะสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.3 มีความสามารถที่หลากหลาย (Versatile : V) คือ องค์การย่อมต้องการผู้ที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาพัฒนาและปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

1.4 ความกระตือรือร้น (Energetic : E) คือ กระตือรือร้นอยู่เสมอความสำเร็จต่างๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รับฟังข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วง โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลงมือทดลองดู มาทำงานก่อนเวลาเสมอ เพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงเวลาที่กำหนด

1.5 มีความรัก (Love : L) คือ รักงานที่ทำ ตระหนักเสมอว่าการเลือกงานที่รักมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยกว่าการเลือกกรงานที่ทำ ดังนั้น หากไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ ก็ควรเลือกที่จะรักงานที่ทำ เพราะความรู้สึกนี้จะส่งผลให้มีความสุขกับงาน พื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในสิ่งนั้น เมื่อมีความรักก็จะมีมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และจะส่งผลให้รู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน

1.6 คิดบวก (Positive Thinking : P) คือ คิดแต่ทางบวก ความคิดทางบวกจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เรามองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและพลังที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความคิดทางบวก จะเป็นคนที่สนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ แสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอ สำหรับคนที่คิดในด้านลบอยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นอยู่แต่กับปัญหาชอบโทษตัวเองและคนรอบข้างอยู่เสมอ ขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำ ในที่สุดผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ

ชาญชัย (2554) แบ่งพฤติกรรมเชิงรุกเป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1.การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก 2. การแก้ปัญหาเชิงรุก 3. การสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยมีคำจำกัดความดังนี้

1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก หมายถึง การมองภาพรวมของการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ คาดการณ์ไปข้างหน้าถึงผลลัพธ์ หรือกระบวนการทำงานที่ต้องการในอนาคต (เกิดจากการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการทำงานที่มีอยู่เดิม หรือสร้างสรรค์ระบบการทำงานขึ้นมาใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ) โดยการใช้ข้อมูล ความรู้ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นวางแผนการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ หรือสร้างสรรค์ระบบการทำงานขึ้นมาใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการแล้วลงมือทำตามแผนที่วางไว้

2. การแก้ปัญหาเชิงรุก หมายถึง การมองภาพรวมของการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ แล้วใช้ข้อมูลและความรู้คาดการณ์ไปข้างหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่องาน จากนั้นพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาจึงวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วลงมือทำตามแผนที่วางไว้

3. การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง การมองภาพรวมของการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เห็นถึงความเกี่ยวข้องของบุคคลต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ คาดการณ์ถึงความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลอื่นที่จะมีขึ้นในอนาคต วางแผนสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น และลงมือสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมโยง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดของ Parker & Collins (2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking charge) การนำเสนอความคิดเห็น (Voice) การสร้างสิ่งใหม่ (Individual innovation) และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Problem prevention) เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ชัดเจนและครอบคลุม

2.1.5 ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

อาภรณ์ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเชิงรุก แบ่งออกได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง คือ การทำงานเชิงรุกจะทำให้ตนเป็นคนเก่ง ทั้งเรื่องงานและเรื่องการบริหารจัดการกับคน และความสามารถในการทำงานต่างๆ จะส่งผลให้มีมูลค่างาน (Job value) เป็นอย่างมาก ทั้งนี้มูลค่างานที่อยู่ภายในตัวเอง จะส่งผลให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น คนที่มีมูลค่างานจึงมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้มีฐานะดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง คือ อุปนิสัยการทำงานในเชิงรุกจะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีส่วนกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้คนรอบข้างรู้สึกและเห็นความสำคัญของการทำงานเชิงรุกตามไปด้วย ซึ่งคนที่มีอุปนิสัยการทำงานเชิงรุกจะเป็นคนมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น ในการทำงานอยู่เสมอ ในด้านของหัวหน้า หากต้องการสร้างนิสัยการทำงานเชิงรุกให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการทำงานเชิงรุกก่อนเช่นกัน

3. ประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กร คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกย่อมใส่ใจถึงประสิทธิภาพของผลงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจให้คุณภาพของผลงานดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความคิดที่จะพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

4. ประโยชน์ต่อครอบครัวและตนเอง คือ ผู้ที่ทำงานเชิงรุกจะสามารถทำงานเร็วกว่าเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพตามมาตรฐาน รู้จักบริหารเวลา และจัดสรรเวลาเพื่อสร้างความสุขให้กับตนเองและครอบครัว ดังนั้น ผู้ที่ทำงานเชิงรุก นอกจากจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานแล้วยังประสบความสำเร็จในด้านครอบครัวอีกด้วย เป็นผู้ที่สร้างความสุขให้กับคนในครอบครัว รวมถึงเป็นผู้ที่สร้างความสุขให้กับตนเองด้วยเช่นกัน

กนกวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังนี้

1. ระดับบุคคล ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกระดับบุคคลมีดังนี้ (Wu & Parker, 2013)

1.1 ผลการปฏิบัติงาน (job performance) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคคลที่แสดงออก และความพยายามที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามเป้าหมายขององค์กรทำให้สามารถควบคุมเหตุการณ์ หรือสถานการณ์การทำงานได้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือ ควบคุมสถานการณ์ที่เกิดจากเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career success) เป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติและองค์กร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากบุคคลนั้นจะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม กล้าได้ กล้าเสีย มีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน มีทักษะการเจรจาต่อรอง ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และทำให้ก้าวหน้าในอาชีพได้ง่ายขึ้น

1.3 ความพึงพอใจในตนเอง (Subjective satisfaction) หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะนำไปสู่การรู้จัก “นับถือตนเอง” (Self-esteem) และความเชื่อมั่นไม่ว่าจะต้องประสบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ภายใน ให้อยากทำงานตลอดเวลา โดยมีต้องให้ใครบังคับ มีศรัทธาในงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่จากการรับรู้ถึงความสำเร็จที่ได้จากการทำงานและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตนเอง พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน้าที่การงานสูง ทั้งเรื่องอาชีพหรือความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน เนื่องจากความสำเร็จที่ได้รับเกี่ยวกับการทำงานจะเพิ่มความรู้สึกความพึงพอใจในตนเอง

2. ระดับองค์การ เมื่อภายในองค์การมีบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ก็จะปฏิบัติงานในรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุก สามารถสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาส และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว หรือมีการกระทำต่างๆที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า มีวิธีการทำงานที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ง่ายและรวดเร็ว ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น

การทำงานเชิงรุก ต้องอาศัยความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร องค์การเป็นส่วนสำคัญ และมีการวางแผนในการทำงาน ภายใต้งานแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์การสมัยใหม่ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2.2 เอกสารเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

2.2.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Glission & James (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การแสดงออกของการรับรู้ของพนักงานและการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Mahal (2009) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานโดยรวม ที่เกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ในองค์การของพวกเขา

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (2005 อ้างถึงใน วิภาวี, 2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จย่อมมาจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานและเหตุผลสำคัญในการทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ก็คือการจัดบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากที่สุด

วิภาวี (2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

อาทิตยา (2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่อยู่รอบ ๆ ตัว ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ภัทรชันษา (2553) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงานต่อสิ่งแวดล้อมในแง่มุมต่าง ๆ ภายในองค์การของตนซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะในองค์การแต่ละแห่ง ทั้งนี้การรับรู้จะขึ้นอยู่กับการมองของพนักงานมากกว่าเป็นภาพที่แท้จริง โดยจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและพฤติกรรมในองค์การ

สิริมา (2554) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทางบวกภายในองค์การซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์การ ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสัมพันธภาพภายในองค์การ

จากความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แวดล้อมตัวพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ตัวตน รางวัล ความอบอุ่น และความขัดแย้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ในแต่ละองค์การ จะมีรูปแบบการบริหารงานที่ซับซ้อนและแตกต่างกันออกไป ซึ่งบรรยากาศองค์การจะประกอบด้วยมิติต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์การตามสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้น ๆ ด้วยการเล็งเห็นความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีหลากหลายนี้ จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

Litwin & Stringer (1968) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ตัวตน รางวัล ความอบอุ่น ความขัดแย้ง โดยให้คำนิยามดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ใช้บังคับในกลุ่ม รวมถึงจำนวนระเบียบขั้นตอนที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์การ การให้ความสำคัญเรื่องความล่าช้าและการทำงานผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการมีบรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เป็นทางการ

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้านายตนเอง สามารถตัดสินใจได้เองในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ พนักงานรู้ว่ามิจานที่จะต้องทำและรับรู้ว่างานใดเป็นงานของตนเอง

3. ด้านตัวตน (Identity) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์การ และรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในทีมโดยเน้นความสำคัญทางด้านจิตใจ

4. ด้านรางวัล (Reward) หมายถึง ความรู้สึกของการได้รับรางวัลจากการทำงานได้ดี โดยการเน้นถึงรางวัลที่เป็นเชิงบวก มากกว่าการลงโทษ รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง

5. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการมีภาวะผู้ตามที่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบรรยากาศของกลุ่มงาน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นผู้ที่ได้รับความชอบพอ มีกลุ่มสังคมที่เป็นเป็นมิตรและไม่เป็นทางการ อยู่แล้วรู้สึกอบอุ่น ผูกพัน

6. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความรู้สึกซึ่งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต้องการได้ฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยากนำปัญหามาเปิดเผยกัน มากกว่าที่จะทำเหมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้นหรือละเลยปัญหา

จุฑารัตน์ (2541) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การและได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

ภัทรชันษา (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยให้ความหมายดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายการบังคับบัญชา ข้อกำหนดต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อแนวทางการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้คำปรึกษาในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน การแบ่งปันความรู้ในงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การจัดสวัสดิการให้พนักงาน เช่น การจัดมุมพักผ่อน ค่าเบี้ยเลี้ยง สิทธิการรักษาพยาบาล และสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ

สิริมา (2554) ได้แบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การ ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสัมพันธภาพภายในองค์การ โดยให้ความหมายดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การของพนักงานว่ามีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจนและเป็นระบบ มีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทราบในหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในให้การดำเนินงานสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ

2. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้อย่างอิสระเสรีเต็มที่ในด้านการจัดเตรียมแผนการปฏิบัติงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกก้าวก่ายจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดความกดดัน

3. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พนักงานมีการรับรู้เชิงบวกในด้านการสนับสนุนจากองค์กร ให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการคัดเลือกและส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่างๆ ในสำนักงาน ให้มีความทันสมัยพอเพียงสำหรับการทำงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงมีการจัดการบริการหนังสือ ข่าวสารและหนังสือเสริมประสบการณ์ในการทำงาน

4. การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พนักงานสามารถรับรู้ ยอมรับ และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรจะมีการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตระหนักต่อผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. สัมพันธภาพภายในองค์กร หมายถึง พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการพบปะสังสรรค์อย่างกว้างขวาง จันทมิตรและมีความไว้วางใจกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยแบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านตัวตน (Identity) ด้านรางวัล (Reward) ด้านความอบอุ่น (Warmth) และด้านความขัดแย้ง (Conflict) เนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้ชัดเจนและครอบคลุม

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

อารี (2529 อ้างถึงใน บุญทริกา, 2556) ได้ทำการสรุปทฤษฎีบรรยากาศองค์กรว่ามี 3 แนวคิด คือ

1. Multiple Measurement-Organizational Attribute Approach คือ ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

2. Perceptual Measurement-Organizational Attribute Approach จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง

3. Perceptual Measurement Individual Attribute Approach เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเห็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางค่านิยมที่ปรากฏ

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดสายบังคับบัญชา จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lowrence & Lorsch	เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง การปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎี Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตัวเองได้	ข้อมูลอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชา Lockheed	การพัฒนาแบบที่มีจุดเด่น ซึ่งได้ผลดีที่สุด คือ การจัดช่วงการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมและบรรยากาศการวางแผนที่ดี
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติหรือหน่วยงานระดับล่าง	การมอบงาน อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อถือของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่มและเชื่อว่าแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก	บรรยากาศของการทำงานที่มีการสนับสนุนกัน และมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจของบุคคล โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่มา: จีวีวรรณ (2559) และ สิริมา (2554)

จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดย Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีของ Taylor นี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะงานและการแบ่งหน้าที่การงานโดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวความคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence & Lorsch เป็นการบริหารงานที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและความคาดหวังในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. ทฤษฎีตัวแบบการจัดการช่วงบังคับบัญชาของ Lockheed การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา โดยเชื่อว่าสมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้น โดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินบรรยากาศองค์การที่สำคัญ เช่นระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การจึงขึ้นอยู่กับกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพแวดล้อม ความเป็นจริงและความไว้วางใจ

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ทฤษฎีนี้ใช้ระบบของกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งระดับของการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

7. การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับ

บรรยากาศในองค์กรขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน มีความสุขในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิมล (2537 อ้างถึงใน บุญทริกา, 2556) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบรรยากาศองค์การ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีของ McGregor กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเป็นตัวสร้างบรรยากาศในองค์กร เขาได้กำหนดรูปแบบทั่วไป 2 รูปแบบ คือ รูปแบบหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X และอีกรูปแบบหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y

1.1 ทฤษฎี X บรรยากาศที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X จะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด การควบคุมอยู่ที่ส่วนกลาง ภาวะผู้นำแบบอัตตาริปไตย และการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเพียงคนเดียว ลูกจ้างหรือพนักงานจะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามทุกอย่างโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X จะสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพราะเขามีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1.1.1 คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส

1.1.2 เนื่องจากเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของคน มีความไม่ชอบทำงานนี้เอง จึงต้องบังคับหรือควบคุมหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

1.1.3 คนโดยทั่วไปมักชอบให้มีการบังคับควบคุม หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

1.2 ทฤษฎี Y บรรยากาศที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y จะไม่ตึงเครียด การควบคุมอยู่ที่ส่วนกลางน้อย ภาวะผู้นำเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น การตัดสินใจมาจากหลาย ๆ ฝ่าย ลูกจ้างหรือพนักงานจะยึดองค์การเป็นที่พึ่งมากกว่าการยึดผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่ง คำนึงถึงขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศเหล่านี้ขึ้นมาเพราะเขามีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1.2.1 การใช้ความพยายามทางกายและทางสมองในการทำงานนั้น เปรียบเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อนคนจึงไม่หลีกเลี่ยงงาน

1.2.2 การควบคุมโดยปัจจัยภายนอก และการขู่ว่าจะลงโทษ ไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่บุคคลจะต้องนำตนเองและควบคุมตนเองเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมายตามที่ตนคิด

1.2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเสมือนสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

1.2.4 คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานในสภาวะการณ์ที่เหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้เขามีความรับผิดชอบต่องานเท่านั้น แต่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

1.2.5 คุณสมบัติที่ดี เช่น ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรมีการกระจายอยู่ทั่วไปในเพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

1.2.6 ภายใต้ต้องการสมัยใหม่ความสามารถทางสติปัญญา และศักยภาพของบุคคลในองค์การถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ถ้าจะถามคำถามว่าบรรยากาศแบบไหนที่ก่อให้เกิดผลการทำงานที่ดีที่สุด ทฤษฎี Y มองคนในแง่บวก แต่เราไม่สามารถตัดสินประสิทธิผลจากภายนอกจากบรรยากาศในองค์การ หรือรูปแบบภาวะผู้นำจากความรู้สึกอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องประเมินบรรยากาศหรือรูปแบบภาวะผู้นำในแต่ละสถานการณ์ด้วย เราอาจกล่าวได้ว่า ในบางสถานการณ์ ทฤษฎี X ใช้ได้ผล และในบางสถานการณ์ ทฤษฎี Y ใช้ได้ผล

2. ทฤษฎีของ Likert ได้กล่าวถึง บรรยากาศในองค์การเกี่ยวกับระบบบริหาร ซึ่งมีอยู่ 4 ระบบ คือ

2.1 ระบบมุ่งงาน (Exploitive)

2.2 ระบบบุญงาน (Benevolent-authoritative)

2.3 ระบบให้คำปรึกษา (Consultative)

2.4 ระบบความร่วมมือ (Participative-group)

ในแต่ละระบบจะมีตัวแปรอยู่ 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตั้งเป้าหมายและการควบคุม เราสามารถวัดตัวแปรและบรรยากาศองค์การได้ในสเกลต่อเนื่อง (Continuous scale) ขณะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

บรรยากาศในระบบที่ 1 และ 4 จะเป็นระบบอัตตาธิปไตย ส่วนระบบที่ 2 และ 3 จะมีบรรยากาศแบบกลาง ๆ Likert พบว่าในองค์การส่วนใหญ่จะมีบรรยากาศในการทำงานในระบบที่ 2 และ 3

ความแตกต่างขั้นต้นระหว่างทฤษฎีของ McGregor กับ Likert คือ การนำไปประยุกต์ใช้ ถึงแม้ว่า McGregor จะเชื่อในคุณค่าของการบริหารงานแบบประชาธิปไตยก็ตาม แต่เขากล่าวว่า ทฤษฎี X ก็มีคุณค่าในบางสถานการณ์เช่นเดียวกัน แต่ Likert มีความเชื่อเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่จะสนองความต้องการของพนักงาน

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้รวบรวมเอาไว้ ในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าในแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละยุคสมัยและความนิยมของแต่ละสังคมแต่อย่างหนึ่งที่ทุกทฤษฎีที่ได้กล่าวมานั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของการให้ความสำคัญกับมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพราะพฤติกรรมต่างๆที่บุคลากรหรือสมาชิกในองค์การได้แสดงออกนั้นถือได้ว่ามีผลโดยตรงต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วย

2.2.4 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

Steers & Porter (1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ มีส่วนกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Slocum & Heltriegel (2011 อ้างถึงใน ฐาปณีย์, 2559) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงานต่อองค์การของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

Brown & Moberg (1980 อ้างถึงใน พิชญกร, 2555) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย

วัลย์ลิกา (2539) สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สุพัสวีย์ (2559) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนั้นจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศ เช่นกัน เพราะบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้โดยบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

Ohly, Sonentag, & Pluntke (2006) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจำเริญงาน ลักษณะการทำงาน กับความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงรุก ในประเทศเยอรมัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า ความจำเริญงาน ลักษณะงาน 4 ลักษณะ ได้แก่ การควบคุมงาน ความซับซ้อนของงาน ภาวะกดดันจากเวลา และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงรุก แต่ความจำเริญงาน ลักษณะงาน 4 ลักษณะ ไม่สามารถทำนายความคิดริเริ่มส่วนบุคคลได้ ($\beta = 0.10, p = 0.09$)

Warshawsky (2011) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของหัวหน้าพยาบาล ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยระยะเฉียบพลัน ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกใช้เครื่องมือวัดของ Parker & Collins, (2010) ประเมินจากการแสดงออก 4 ลักษณะ คือ การลงมือปฏิบัติเพิ่มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การนำเสนอความคิดเห็น การสร้างสิ่งใหม่ และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าพยาบาลมีคะแนนพฤติกรรมเชิงรุกเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.48) และสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าพยาบาลกับผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานและหัวหน้าพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.103$ และ $\beta = 0.011$ ตามลำดับ)

Seibert, Crant, & Kraimer, (1990 อ้างถึงใน อลิสา, 2553) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career success) จากพนักงานต่างอาชีพในหน่วยงานที่ต่างกัน จำนวน 496 คน แบ่งตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพเป็น 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในด้านที่วัดเป็นความก้าวหน้าเชิงปริมาณ (Objective) ซึ่งวัดจากเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในด้านความรู้สึกพึงพอใจ (Subjective) โดยวัดจากความพึงพอใจในอาชีพ (objective) พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทั้งด้านความก้าวหน้าเชิงปริมาณ (Objective) และด้านความรู้สึกพึงพอใจ (Subjective) นอกจากนั้นยังพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวทำนายความสำเร็จทั้งสองด้านเช่นกัน

ภัทรชันษา (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพภายใน

หน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.331, .225, .352, .230, .225 และ.193 ตามลำดับ

ชาญชัย (2554) ศึกษาตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงรุก (การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก การแก้ปัญหาเชิงรุก และการสร้างเครือข่ายทางสังคม) โดยมีความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน ในขณะที่ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก การทดสอบปฏิสัมพันธ์สามทางและการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อแบบมีเงื่อนไขเพิ่มเติมพบว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก และการแก้ปัญหาเชิงรุกโดยมีความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนเป็นตัวแปรสื่อแบบมีเงื่อนไข

กนกวรรณ (2559) ศึกษาการสนับสนุนขององค์การตามการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การสนับสนุนขององค์การตามการรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม ($r = .233, p < .01$) โดยความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การที่ว่า การสนับสนุนขององค์การตามการรับรู้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าต้องทำการตอบแทนองค์การและปฏิบัติตามกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น ถึงแม้ว่ากิจกรรมนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

ชนินญา (2559) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริการเชิงรุกของพนักงานดีแทค ผลวิจัยพบว่า ลักษณะทางจิตที่สามารถทำนายพฤติกรรมบริการเชิงรุกของพนักงานดีแทคในกลุ่มรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการทำงานบริการเชิงรุก มีอำนาจทำนายร้อยละ 5.7 และมีอำนาจทำนายได้สูงสุดในกลุ่มย่อยเพศชาย ร้อยละ 23.2 พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.7 และในพนักงานชายร้อยละ 15.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมพบว่า ลักษณะทางสังคมได้แก่ บรรยากาศองค์การ จะเพิ่มอำนาจทำนายในกลุ่มรวมอีกร้อยละ 14.0 และเพิ่มอำนาจทำนายได้สูงสุดในกลุ่มย่อยเพศชายร้อยละ 56.1 เมื่อเพิ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การและบรรยากาศองค์การ อีกร้อยละ 55.0 ในพนักงานบริการข้อมูลลูกค้า เมื่อเพิ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การและการถ่ายทอดทางสังคมในการปฏิบัติงานบริการเชิงรุกและกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.1 เมื่อเพิ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ

ชัยญัต (2558) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานขาย บริษัทรับประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($r = .262$, $p\text{-value} < .01$; $r = .106$, $p\text{-value} < .05$; $r = .109$, $p\text{-value} < .05$; $r = .270$, $p\text{-value} < .01$; $r = .337$, $p\text{-value} < .01$; ตามลำดับ)

สมเกียรติ (2559) ศึกษาการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคารมีพฤติกรรมเชิงรุก ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพฤติกรรมเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจ 9 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้และมุ่งสู่เป้าหมายแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าและผลตอบแทน แรงจูงใจจากรายได้ด้านอื่นที่เป็นตัวเงินแรงจูงใจด้านบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและความสมดุลของชีวิตทำงาน แรงจูงใจที่มาจากการเป็นที่ยอมรับ นับถือ แรงจูงใจที่มาจากการยอมรับนับถือจากสังคม แรงจูงใจที่มาจากเครื่องมือที่ทันสมัย แรงจูงใจจากการได้รับความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงรุก

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

Litwin & Stringer (1968) พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิก สภาพบรรยากาศขององค์กรที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์กรที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์กรแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานและงานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงาน เป็นผลงานของ สรุพบว่าบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian climate) ซึ่งรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้เบื้องบน และพฤติกรรมของพนักงานถูกควบคุมโดยกฎระเบียบและวิธีการที่วางไว้อย่างเป็นแบบแผน ไม่เพียงแต่นำไปสู่ผลงานต่ำ (Low productivity) แต่ยังมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและความคิดริเริ่มต่ำและทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางลบ ในทางตรงกันข้าม ในบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง (Affiliative climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อกันอันดีระหว่างพนักงานมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควร และในบรรยากาศซึ่งมุ่งที่การบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement-Oriented Climate) จะส่งผลให้ผลงานและพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สูง ทั้งยัง

นำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ตลอดจนทัศนคติต่อกลุ่มเป็นไปในทางบวกและมีระดับการสนองตอบการจูงใจเพื่อความสำเร็จสูง

เรื่องศักดิ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอม เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายในของบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบด้านการเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความขัดแย้งในองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานิดา (2544) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การด้าน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประจักษ์ (2545) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4 และตัวแปรที่พยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

มนฤดี (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 236 คน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่านิยมและพฤติกรรมขององค์การ และด้านโครงสร้างขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชิตกร (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส ออโต้ เวเนเจอร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมที่แตกต่างกันมีคะแนนความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์การสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 8.8 และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 4.4

พรพรรณ (2554) ศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่าภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ปิยสิทธิ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศแบบควบคุม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงานของพนักงานต่างมีความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์การด้านขวัญบรรยากาศองค์การด้านมุ่งผลงาน บรรยากาศองค์การด้านเป็นแบบอย่าง และบรรยากาศองค์การด้านกรุณาปราณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศด้านขาดความสามัคคี บรรยากาศด้านอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การด้านห่วงใยและบรรยากาศองค์การด้านมิตรสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน

มะลิวรรณ (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์การเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

อัคริช (2560) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ Litwin & Stringer (1968) พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิก สภาพบรรยากาศขององค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานและงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิตกร (2550) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ Slocum & Heltriegel (2011 อ้างถึงใน ฐาปณีย์, 2559) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานต่อองค์การของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความ

พอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนฤดี (2550) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาของ เรืองศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ เรืองศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาของ มานิดา (2544) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากผลการศึกษาของ เรืองศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ โดย เรืองศักดิ์ ได้ให้นิยามคำว่า การยอมรับหมายถึง องค์การเห็นคุณค่าให้อิทธิพลพนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นและความสามารถของตน องค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด

เป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ด้านรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีและสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริซ (2560) พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ Litwin & Stringer (1968) พบว่าบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง (Affiliative Climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อกันอันดีระหว่างพนักงานมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควรสอดคล้องกับผลการศึกษาของประจักษ์ (2545) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัคริซ (2560) พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกร่วมกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะลิวรรณ (2559) ผลการศึกษาพบว่า

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

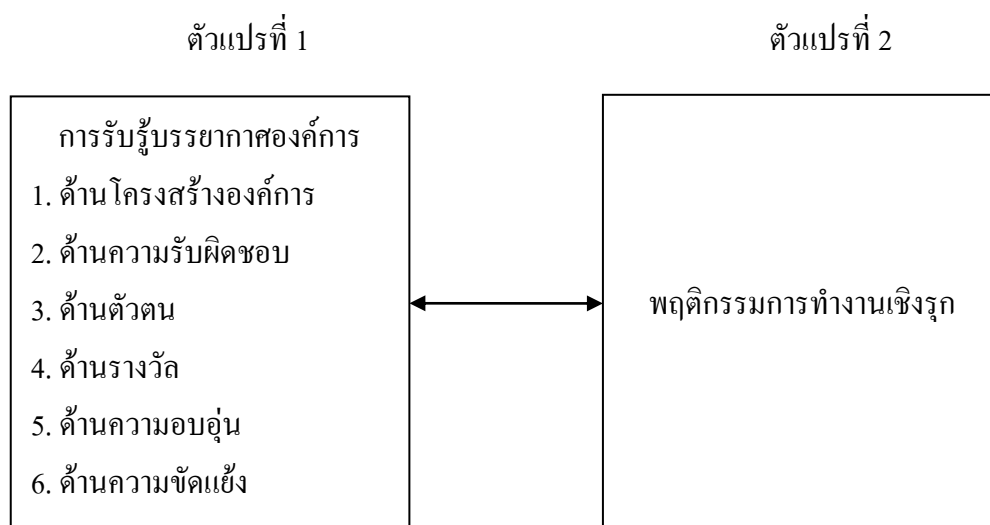
สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ 1 คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตัวตน ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น และด้านความขัดแย้ง

ตัวแปรที่ 2 คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยจะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 โดยรวมและรายด้านกับตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 434 คน และพนักงาน บริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 406 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2562) รวมจำนวน 840 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และพนักงานบริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (พิสนุ, 2552) ได้จำนวน 265 คน ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 137 คน และบริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 128 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพิ่มจากยอดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 15% แยกเป็นบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 157 คน และบริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 147 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง 304 คน ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การเลือกแบบสะดวก (Convenience sampling) ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท

บริษัท	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่างที่ แจกเพิ่ม 15 %
บริษัท สยามแคลโซนิค จำกัด	434	137	157
บริษัท สืบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด	406	128	147
รวม	840	265	304

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อความให้ตรงตามนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิสนุ, 2552) (ภาคผนวก ข) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\Delta R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์

ΔR = ผลรวมคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 64 ข้อ เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก 29 ข้อ และข้อความเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ 35 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีข้อความที่ตัดจำนวน 9 ข้อ โดยตัดข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก 6 ข้อ และข้อความเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การจำนวน 3 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อความที่นำไปใช้ทั้งสิ้นจำนวน 55 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก 23 ข้อ และข้อความเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ 32 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (สุวิมล, 2551) แต่ถ้าข้อใดมีค่า r น้อยกว่าผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อนั้นทิ้งตั้งแต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าข้อความนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจะปรับข้อความนั้นใหม่ จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน มีข้อความทั้งหมด 23 ข้อ เมื่อนำมาหา ค่าอำนาจจำแนก รายข้อแล้ว พบว่าทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน มีข้อความทั้งหมด 32 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว พบว่าทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อความมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ (สุชาติ, 2546) (ภาคผนวก ค) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	23	.454 - .855	.951
การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน	32	.267 - .720	.915

3.2.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ข้อ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น จำนวน 7 ข้อ ด้านการสร้างสิ่งใหม่ จำนวน 5 ข้อ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา จำนวน 5 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อความของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	6	1-6
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น	7	7-13
ด้านการสร้างสิ่งใหม่	5	14-18
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	5	19-23

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ระดับพฤติกรรม	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

4.21 - 5.00 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านตัวตน จำนวน 4 ข้อ ด้านรางวัล จำนวน 5 ข้อ ด้านความอบอุ่น จำนวน 7 ข้อ ด้านความขัดแย้งจำนวน 6 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านโครงสร้างองค์การ	6	24-29
ด้านความรับผิดชอบ	4	30-33
ด้านตัวตน	4	34-37
ด้านรางวัล	5	38-42
ด้านความอบอุ่น	7	43-49
ด้านความขัดแย้ง	6	50-55

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	การรับรู้บรรยากาศองค์การดี
3.41 - 4.20	การรับรู้บรรยากาศองค์การค่อนข้างดี
2.61 - 3.40	การรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง
1.81 - 2.60	การรับรู้บรรยากาศองค์การค่อนข้างไม่ดี
1.00 - 1.80	การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ดี

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้นำแบบสอบถามไปฝากให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทช่วยแจก และเก็บแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้สุ่มตามสัดส่วนไว้ คือพนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 157 คน และพนักงานบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 147 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง 304 คน โดยในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของทั้ง 2 บริษัท ชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 294 ชุด ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 สัปดาห์ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ 280 ชุด

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 280 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-1.6 โดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญชม, 2553)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำค่า r ที่ได้ไปยกกำลังสองและคูณกับ 100 เพื่อหาค่าร้อยละของความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ r
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน และการรับรู้บรรยากาศองค์การ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	98	35.00
หญิง	182	65.00
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเป็น เพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	16	5.71
20-30 ปี	138	49.29
31-40 ปี	99	35.36
41-50 ปี	25	8.93
มากกว่า 50 ปี	2	0.71
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 138 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.29 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 35.36 อายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 อายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	40.36
ปริญญาตรี	143	51.07
สูงกว่าปริญญาตรี	24	8.57
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.07 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.36 และมีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	31	11.07
15,000-20,000 บาท	89	31.79
20,001-25,000 บาท	66	23.57
25,001-30,000 บาท	44	15.71
30,001-35,000 บาท	14	5.00
มากกว่า 35,000 บาท	36	12.86
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 66

คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	38	13.57
1-5 ปี	135	48.21
6-10 ปี	57	20.36
11-15 ปี	35	12.50
16-20 ปี	12	4.29
มากกว่า 20 ปี	3	1.07
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29 และมี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.07 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน ดังตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-10 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.59	0.52	มาก
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น	3.47	0.53	มาก
ด้านการสร้างสิ่งใหม่	3.62	0.57	มาก
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	3.81	0.55	มาก
รวม	3.61	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือด้านการสร้างสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.57$) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.52$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงาน แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น	3.66	0.64	มาก
2. ข้าพเจ้าชอบออกแบบโครงการใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น	3.54	0.67	มาก
3. ข้าพเจ้าชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน	3.51	0.68	มาก
4. ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	3.63	0.65	มาก
5. ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรให้รวดเร็วขึ้น	3.59	0.66	มาก
6. ข้าพเจ้าพยายามหาทางเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง	3.64	0.68	มาก
รวม	3.59	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงาน แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้าพยายามหาทางเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการนำเสนอความคิดเห็น จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการนำเสนอความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่ผู้อื่นในการทำงาน	3.49	0.68	มาก
2. ข้าพเจ้ากล้าเสนอความคิดเห็น และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของตนเองในที่ประชุม	3.44	0.71	มาก
3. หากข้าพเจ้าเห็นว่ามียุติวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ข้าพเจ้าจะแนะนำผู้อื่น	3.63	0.69	มาก
4. ข้าพเจ้าได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานแก่หัวหน้า	3.41	0.62	มาก
5. เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน	3.81	0.69	มาก
6. ข้าพเจ้าเคยเสนอให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม	3.32	0.74	มาก
7. ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานโดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่	3.18	0.86	มาก
รวม	3.47	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการนำเสนอความคิดเห็น พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.69$) รองลงมา คือ หากข้าพเจ้าเห็นว่ามียุติวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ข้าพเจ้าจะแนะนำผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานโดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.18$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการสร้างสิ่งใหม่ จําแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการสร้างสิ่งใหม่	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานให้ดีขึ้น	3.59	0.69	มาก
2. ข้าพเจ้าสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.64	0.67	มาก
3. ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง	3.55	0.71	มาก
4. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	3.76	0.70	มาก
5. ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้พบปะพูดคุยกันในเรื่องการหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงาน	3.57	0.72	มาก
รวม	3.62	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการสร้างสิ่งใหม่ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้าสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ในการทำงานหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต	3.80	0.62	มาก
2. ในการทำงานหนึ่ง ๆ หากเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	3.76	0.65	มาก
3. ข้าพเจ้าพยายามป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานโดยไม่รอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข	3.79	0.66	มาก
4. ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต	3.72	0.66	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว	3.89	0.64	มาก
รวม	3.81	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.66$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ดังตารางที่ 4-11 ถึงตารางที่ 4-17 ดังนี้

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.69	0.47	ค่อนข้างดี
ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.54	ค่อนข้างดี
ด้านตัวตน	3.87	0.56	ค่อนข้างดี
ด้านรางวัล	3.53	0.58	ค่อนข้างดี
ด้านความอบอุ่น	3.79	0.54	ค่อนข้างดี
ด้านความขัดแย้ง	3.65	0.52	ค่อนข้างดี
รวม	3.73	0.39	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือด้านตัวตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.56$) ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน	3.79	0.63	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายกฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.70	0.62	ค่อนข้างดี

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อบริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ	3.77	0.66	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.72	0.65	ค่อนข้างดี
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้า ในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว	3.51	0.66	ค่อนข้างดี
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อบริษัทมีบรรยากาศสบาย ๆ ไม่เป็นทางการ	3.68	0.73	ค่อนข้างดี
รวม	3.69	0.47	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านโครงสร้างองค์การพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อบริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.77$, $SD = 0.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้า ในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.51$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง	3.75	0.71	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายได้	3.85	0.63	ค่อนข้างดี
3. ข้าพเจ้ารับรู้ขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติของตนเองอย่างชัดเจน	3.89	0.64	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	4.05	0.65	ค่อนข้างดี
รวม	3.89	0.54	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารับรู้ขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติของตนเองอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านตัวตน จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.95	0.67	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งของบริษัท	3.86	0.65	ค่อนข้างดี
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท	3.78	0.65	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อทีมงาน	3.89	0.63	ค่อนข้างดี
รวม	3.87	0.56	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านตัวตน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อทีมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรางวัล จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัล	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. เมื่อข้าพเจ้าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าจะได้รับรางวัลหรือคำชมจากผู้บังคับบัญชา	3.41	0.70	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม	3.63	0.71	ค่อนข้างดี
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีนโยบายการให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผลในการทำงาน	3.59	0.72	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันกับ	3.61	0.72	ค่อนข้างดี
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีนโยบายการการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	3.40	0.75	ปานกลาง
รวม	3.53	0.58	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านรางวัล พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันกับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีนโยบายการการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความอบอุ่น จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายามีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.68	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	3.95	0.62	ค่อนข้างดี
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน	3.60	0.66	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.61	ค่อนข้างดี
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.88	0.67	ค่อนข้างดี
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายามีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย	3.72	0.69	ค่อนข้างดี
7. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.73	ค่อนข้างดี
รวม	3.79	0.54	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความอบอุ่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาและร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีเหตุผล	3.62	0.54	ค่อนข้างดี
2. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.59	ค่อนข้างดี
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.65	0.62	ค่อนข้างดี
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ที่ข้าพเจ้าเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	3.66	0.61	ค่อนข้างดี
5. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	3.68	0.66	ค่อนข้างดี
6. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานจะพยายามร่วมกันแก้ไขปัญหความขัดแย้งมากกว่าการปล่อยปะละเลยปัญหา	3.66	0.66	ค่อนข้างดี
รวม	3.65	0.52	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนด้านความขัดแย้ง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ที่ข้าพเจ้าเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานจะพยายามร่วมกันแก้ไขปัญหความขัดแย้งมากกว่าปล่อยปะละเลยปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.61$ และ $\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่

ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.59$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก		
	r	$r^2 \times 100$	p
ด้านโครงสร้างองค์การ	.427**	18.23	.000
ด้านความรับผิดชอบ	.508**	25.80	.000
ด้านตัวตน	.350**	12.25	.000
ด้านรางวัล	.397**	15.76	.000
ด้านความอบอุ่น	.598**	35.76	.000
ด้านความขัดแย้ง	.634**	40.20	.000
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	.672**	45.16	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการรับรู้บรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .672$) คิดเป็นร้อยละ 45.16

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .598$) คิดเป็นร้อยละ 35.76

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .634$) คิดเป็นร้อยละ 40.20

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 434 คน และพนักงานบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 406 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2562) รวมจำนวน 840 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และพนักงานบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (พิสนุ, 2552) ได้จำนวน 265 คน ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 137 คน และพนักงานบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 128 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพิ่มจากยอดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 15% แยกเป็นบริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด จำนวน 157 คน และบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 147 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง 304 คน และดำเนินการมอบแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานโดยการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด และบริษัท สิบาคิโมโตะ ออโต้โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการส่ง

แบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทช่วยแจกและเก็บแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้ส่งตามสัดส่วนไว้จำนวน 304 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลตลอดเดือนมกราคม 2562 เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.11 จากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 ฉบับ โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำนวน 23 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .951

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .915

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.07 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน 1-5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61, SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81, SD = 0.55$) รองลงมาคือด้านการสร้างสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62, SD = 0.57$) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59, SD = 0.52$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47, SD = 0.53$)

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.73, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.89, SD = 0.54$) รองลงมาคือ ด้านตัวตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.87, SD = 0.56$) ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.79, SD = 0.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{x} = 3.53, SD = 0.58$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($r = .672$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) คิดเป็นร้อยละ 45.16

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตัวตน ด้านรางวัลด้านความอบอุ่น และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) โดยมีค่า $r = .427, .508, .350, .397, .598$ และ .634 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา รองลงมาคือ ด้านการสร้างสิ่งใหม่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

5.1.4.1 ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข่าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงานแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข่าพเจ้าชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.4.2 ด้านการนำเสนอความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่ อยู่ในระดับมาก

5.1.4.3 ด้านการสร้างสิ่งใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก

5.1.4.4 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต อยู่ในระดับมาก

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดีทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านตัวตน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ด้านรางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

5.1.5.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้าในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.1.5.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่างๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง อยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.1.5.3 ด้านตัวตน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท อยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.1.5.4 ด้านรางวัล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัทให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีนโยบายการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.5.5 ด้านความอบอุ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.1.5.6 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับค่อนข้างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Litwin & Stringer (1968) พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิก สภาพบรรยากาศขององค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานและงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิตกร (2550) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน

โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก น่าจะเป็นเพราะพนักงานรับรู้บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แวดล้อมตัวพนักงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะเป็นเรื่องของโครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ

ตัวตน รางวัล ความอบอุ่น และความขัดแย้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ซึ่งหากมีการจัดบรรยากาศในองค์การที่ดีย่อมทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น โดยพนักงานจะตั้งใจและพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มีการแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำกับผู้อื่นสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Steers & Porter (1979) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ มีส่วนกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และ แนวคิดของ Slocum & Heltriegel (2011 อ้างถึงใน ฐาปณีย์, 2559) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานต่อองค์การของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนฤดี (2550) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาของ เรืองศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากองค์การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน และขั้นตอนที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในองค์การที่สะดวก รวดเร็ว และมีบรรยากาศที่สบายๆไม่เป็นทางการมากนัก รวมทั้งการมีระบบการทำงานที่มีความคล่องตัวสูง จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากการทำงานเชิงรุก นอกจากจะให้

ความสำคัญกับพนักงานหรือทีมงานแล้วยังต้องอาศัยความพร้อมขององค์การในการส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของเรื่องศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาของ มานิดา (2544) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากองค์การมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน พนักงานรู้ว่ามีงานที่จะต้องทำและรับรู้ว่าเป็นงานของตนเอง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นนายตนเอง เป็นเจ้าของงานแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความตั้งใจและความพยายามสร้างสรรค์เพื่อให้งานออกมาดี พัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพนักงานจะมีการวางแผนในการทำงานและวางแผนป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านตัวตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของเรื่องศักดิ์ (2542) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยเรื่องศักดิ์ได้ให้นิยามคำว่า การยอมรับหมายถึง องค์การเห็นคุณค่าให้อีกพนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นและความสามารถของตน องค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นกำลังหลักสำคัญในการทำให้นับรรุผลอย่างรวดเร็วก็คือพนักงาน ดังนั้นองค์การจะต้องใส่ใจในความสามารถของพนักงานและทำให้พนักงานรู้สึกมีตัวตน มีคุณค่า และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อทีมงานและองค์การ หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานขององค์การแล้ว พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น เพื่อทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ด้านรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีและสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริช (2560) พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยบรรยากาศองค์การด้านการชื่นชม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์การด้วยความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจในการทำงาน ระบบการให้รางวัลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์การโดยจะต้องออกแบบรางวัลให้เป็นที่น่าปรารถนาของพนักงานก่อน และเมื่อพนักงานอยากได้รางวัลหรือเห็นคุณค่าของรางวัลแล้ว รางวัลก็จะเป็นตัวกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การ

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Litwin & Stringer (1968) พบว่าบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง (Affiliative Climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อกันอันดีระหว่างพนักงานมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทักษะติดต่อกลุ่ม

ทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประจักษ์ (2545) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมถึง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัคริซ (2560) พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ส่งผล ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การที่มีกลุ่มสังคมที่เป็นเป็นมิตรและไม่เป็น ทางการ อยู่แล้วรู้สึกอบอุ่น ผูกพัน รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน นั้นมีความสำคัญที่จะส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน โดยในการทำงานต่าง ๆ นั้น ผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร ทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพรรณ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ มะลิวรรณ (2559) ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการจัดการความขัดแย้ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานร่วมกันนั้นย่อมอาจเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นได้ เป็นเรื่องปกติ แต่หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เสนอและ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็มีการนำปัญหาไปเปิดเผยและแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน ดีกว่าที่จะทำเหมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้นหรือละเลยปัญหา เมื่อพนักงานรู้จักบริหาร ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์นั้นก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำให้ บุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีนำเสนอความคิดเห็นร่วมกันให้ คำแนะนำกับผู้อื่น เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอาจพบแนวทางในการปรับเปลี่ยนขั้นตอน มาตรฐานการปฏิบัติงานในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานด้านการนำเสนอความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานในด้านการนำเสนอความคิดเห็น โดยองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอ คำแนะนำของพนักงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญในงานที่พวกเขารับผิดชอบ พนักงานจึงสามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ รวมทั้งการให้คำแนะนำในเรื่องขั้นตอนหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้แสดงความคิดเห็นจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความหลากหลายให้กับการทำงาน ทั้งยังเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่พนักงาน เมื่อความคิดเห็นของเขาได้รับการยอมรับอีกด้วย

5.3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมบรรยากาศองค์กรในด้านการให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของคำชม คำตอบแทน รางวัลตอบแทนการทำงาน รวมถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม เมื่อพนักงานทำผลงานได้ดี เพราะในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการใช้จัดการกับพนักงาน และยังมีความเกี่ยวข้องกับส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เนื่องจากการให้รางวัลเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

5.3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรในด้านความขัดแย้ง โดยการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กร และการบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร เน้นให้ผู้บังคับบัญชาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อให้การทำงานมีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไป

5.3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองจากด้านความขัดแย้ง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความอบอุ่น ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และมีมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับพนักงานบริษัทเอกชนในธุรกิจอื่น ๆ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน เช่น รูปแบบความผูกพัน ความอิสระในงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริม ให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงรุก

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการบริหารความขัดแย้งในที่ทำงานที่จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เมื่อพนักงานรู้จักวิธีการบริหารความขัดแย้งแล้วจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ สังหรณ์. การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ
จดหมายข่าวประกันคุณภาพการศึกษา มจพ. ฉบับที่ 87 ปีแรก มกราคม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตาก
สิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

ชนินญา เพลาวรรณ. ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริการเชิงรุกของพนักงาน
ดีแทค. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา 8(1), 2559 : 313-323.

ชญัญญ์ แก้วมณีโชติ. บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการ
ทำงาน ของพนักงานขาย บริษัทรับประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.

ชาญชัย จิตติพันธุ์พรณี. ตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุนของ
ผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนใน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

ชิตกร บุญประกอบ. การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนา
ตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส ออโต้ เวนเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

ฐาปณี บุญเกียรติ. การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559.

นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ. การพัฒนาคนเชิงรุก Productivity World 9(50), 2547 : 40-47.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553.

บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ. บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.

ประจักษ์ จงอัษฎากุล. การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงาน อุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

ปิยสิทธิ์ เลิศบุญไญยฉาวร. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554.

พยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2559.

พรพรรณ สุนทรสุด. บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วารสารภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 16(5), 2554 : 551-562.

พิษณุกร มะกลาง. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

พิสนุ ฟองศรี. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2552.

ภัทรชันษา เรืองมะเริง. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์กร

มนฤดี ช้วนน้ำ. การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรมการทำงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง. บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

ครั้งที่ 3 : จังหวัดนครราชสีมา, 2559 : 531-537.

มานิดา คงเดชอุดมกุล. บรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิต

ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา

อุตสาหกรรม) ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ต่อบรรยากาศองค์กร และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์วิชา

ศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

และความสุขในการทำงานของพนักงาน :กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

วรรณา ขงพิศาลภพ. Krungsri Research อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารแนวโน้มธุรกิจ/

อุตสาหกรรมปี 2560-62. ตุลาคม, 2560 : 1-8.

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

วิภาวี มหารักษ์กะ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน

ของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

สมเกียรติ ล้อมทอง. การจูงใจให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคารมีพฤติกรรมเชิงรุก. การ

ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2559.

สิรินภา นามพรหม. ผลกระทบของประสิทธิผลการดำเนินงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาค

- ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- สิริมา มัธยมนันท์. การรับรู้บรรยากาศองค์การและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:ข้าราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เพื่องฟ้าพรินติ้ง, 2546.
- สุพัสวี โมรากุล. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2559.
- สุวิมล ติรณานันท์. การสร้างเรื่องมีเหตุตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- อลิสรา พรหมโชติชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจต่อลักษณะงานกรณีศึกษา บริษัทธุรกิจโฆษณาแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- อักรัช แสนสิงห์. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2560.
- อาทิยา หมั่นเดช. การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล :กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- อาภรณ์ ภูวพิพัฒน์. เทคนิคการทำงานเชิงรุก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2552.

ภาษาอังกฤษ

- Glisson, C., & James, L. R. The cross-level effects of culture and climate in human service teams. Journal of Organizational Behavior, 23(2002), 767. doi:10.1002/job.162
- Litwin, G. H., & Stringer, R. Motivation and organizational climate. Boston, MA: Harvard University, 1968.
- Mahal, P. Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation. IUP Journal of Management Research, 8(2009), 38-51.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. Journal of Organizational Behavior, 27(2006), 257-279. doi:10.1002/job.376
- Parker, S. K., & Collins, C. G. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. Journal of Management, 36(2010), 633-662.
doi:10.1177/0149206308321554
- Steers, R. M. & Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. New York :McGraw-Hall Book Company, 1979.
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. Journal of Organizational Behavior, 26(2005), 733-873. doi:10.1002/job.341.
- Warshawsky, N., Havens, D.S., & Knafl, G. The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. Journal of Nursing Administration, 42(2012), 418-425.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. Thinking and acting in anticipation: A review of research on proactive behavior in organizations. Advances in Psychological Science, 21(2013), 679-700.

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์
- หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทยสกลัสพลัส จำกัด

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศบ. 492/2561 วันที่ 3 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวชลลดา ไสอินทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่...ศป. 491/2561 วันที่ 3 ตุลาคม 2561

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวชลลดา โสอินทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๑๒/๒๕๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์

ด้วย นางสาวชลลดา ไสอินทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน บริษัทเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๓-๑๘๔-๑๕๑๒

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง		
1	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงาน แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น	0.67
2	ข้าพเจ้าขอออกแบบโครงการใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น	0.67
3	ข้าพเจ้าปรับปรุงรูปแบบการทำงานของตนเองได้ตามกรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น	0.33*
4	ข้าพเจ้าขอนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน	0.67
5	ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	1
6	ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์การให้รวดเร็วขึ้น	1
7	ข้าพเจ้าพยายามหาทางเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง	1
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น		
8	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่ผู้อื่นในการทำงาน	0.67
9	ข้าพเจ้ากล้าเสนอความคิดเห็น และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของตนเองในที่ประชุม	1
10	หากข้าพเจ้าเห็นว่ามีความผิดในการทำงาน ข้าพเจ้าจะแนะนำผู้อื่น	1
11	ข้าพเจ้าได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานแก่หัวหน้า	1
12	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน	1
13	ข้าพเจ้าเคยเสนอให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น		
14	ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่	1
ด้านการสร้างสิ่งใหม่		
15	ข้าพเจ้าพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน	0.33*
16	ข้าพเจ้าค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานให้ดีขึ้น	0.67
17	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	0.33*
18	ข้าพเจ้าสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.67
19	ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง	0.67
20	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	0.67
21	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้พบปะพูดคุยกันในเรื่องการหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงาน	0.67
22	ข้าพเจ้าได้เสนอให้บริษัทซื้อเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน	0.33*
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา		
23	ในการทำงานหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต	1
24	ในการทำงานหนึ่ง ๆ หากเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามาป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	1
25	ข้าพเจ้าพยายามป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยไม่รอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข	1
26	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะลงมือแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	0.33*
27	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	0.33*
28	ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหามาในอนาคต	1
29	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว	1

* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านโครงสร้างองค์การ		
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน	1
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายกฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	1
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ	1
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	1
5	ข้าพเจ้าสามารถเลือกช่องทางที่ประสงค์จากหลาย ๆ ช่องทางเพื่อดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้	0.33*
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายการดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้า ในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว	1
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีบรรยากาศสบาย ๆ ไม่เป็นทางการ	0.67
ด้านความรับผิดชอบ		
8	ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง	1
9	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายได้	1
10	ข้าพเจ้ารับรู้ขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติของตนเองอย่างชัดเจน	1
11	ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	1
12	ข้าพเจ้ารู้ถึงปริมาณของงานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ	0.00*
ด้านตัวตน		
13	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งของบริษัท	1
15	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท	1
16	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อทีมงาน	1
ด้านรางวัล		
17	เมื่อข้าพเจ้าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าจะได้รับรางวัลหรือคำชมจากผู้บังคับบัญชา	1
18	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม	1
19	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายบริษัทมีนโยบายการให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผลในการทำงาน	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านรางวัล		
20	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานทุกคนได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน	0.33*
21	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	0.67
22	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการโยกย้ายการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	1
ด้านความอบอุ่น		
23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1
24	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	0.67
25	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน	1
26	ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1
27	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	1
28	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย	1
29	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	1
ด้านความขัดแย้ง		
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาและร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีเหตุผล	0.67
31	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	1
32	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชานิยมนำความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานเพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	1
33	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานนิยมนำความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ที่ข้าพเจ้าเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	1
34	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1
35	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานจะพยายามร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากกว่าการปล่อยปะละเลยปัญหา	1

* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องคัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ
พนักงานบริษัทเอกชน

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted
ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง			.918
1	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงาน แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น	.618	.949
2	ข้าพเจ้าชอบออกแบบโครงการใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น	.684	.948
3	ข้าพเจ้าชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน	.593	.949
4	ข้าพเจ้าตั้งใจคิดหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	.822	.946
5	ข้าพเจ้าตั้งใจคิดหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์การให้รวดเร็วขึ้น	.840	.946
6	ข้าพเจ้าพยายามหาทางเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง	.855	.946
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น			.870
7	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่ผู้อื่นในการทำงาน	.572	.950
8	ข้าพเจ้ากล้าเสนอความคิดเห็น และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของตนเองในที่ประชุม	.662	.948
9	หากข้าพเจ้าเห็นว่ามียุติวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ข้าพเจ้าจะแนะนำผู้อื่น	.731	.948
10	ข้าพเจ้าได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานแก่หัวหน้า	.665	.949
11	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน	.677	.948
12	ข้าพเจ้าเคยเสนอให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม	.609	.949

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น			.870
13	ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่	.454	.954
ด้านการสร้างสิ่งใหม่			.833
14	ข้าพเจ้าค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานให้ดีขึ้น	.523	.950
15	ข้าพเจ้าสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.691	.948
16	ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง	.664	.948
17	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	.707	.948
18	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้พบปะพูดคุยกันในเรื่องการหาวิธีใหม่ๆ มาใช้กับการทำงาน	.591	.949
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา			.941
19	ในการทำงานหนึ่งๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต	.737	.947
20	ในการทำงานหนึ่งๆ หากเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	.713	.948
21	ข้าพเจ้าพยายามป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยไม่รอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข	.750	.947
22	ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต	.691	.948
23	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว	.586	.949
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม			.951

การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านโครงสร้างองค์การ		.826	
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารhythmicระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน	.465	.913
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารhythmicระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	.284	.916
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารhythmicมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ	.517	.912
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารhythmicมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	.532	.912
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้า ในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว	.470	.914
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารhythmicมีบรรยากาศสบาย ๆ ไม่เป็นทางการ	.437	.914
ด้านความรับผิดชอบ		.763	
7	ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง	.285	.915
8	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายได้	.367	.914
9	ข้าพเจ้ารับรู้ขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติของตนเองอย่างชัดเจน	.564	.912
10	ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	.607	.911
ด้านตัวตน		.818	
11	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	.516	.912
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งของบริษัท	.562	.912
13	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท	.267	.915
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อทีมงาน	.385	.914
ด้านรางวัล		.758	
15	เมื่อข้าพเจ้าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าจะได้รับรางวัลหรือคำชมจากผู้บังคับบัญชา	.396	.914

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านรางวัล		.758	
16	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อทำให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม	.573	.911
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่มีนโยบายการให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผลในการทำงาน	.416	.914
18	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	.271	.916
19	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่มีนโยบายการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	.581	.911
ด้านความอบอุ่น		.887	
20	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่มีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	.603	.911
21	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	.515	.912
22	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน	.720	.909
23	ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.505	.912
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	.559	.912
25	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่มีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย	.619	.911
26	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	.392	.914
ด้านความขัดแย้ง		.800	
27	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาและร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีเหตุผล	.602	.912
28	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	.679	.910
29	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่ผู้บังคับบัญชามีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	.695	.910
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายี่ห้อที่เพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ที่ข้าพเจ้าเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	.300	.915
31	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	.484	.913
32	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานจะพยายามร่วมกันแก้ไขปัญหความขัดแย้งมากกว่าการปล่อยปะละเลยปัญหา	.422	.914
ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม		.915	

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน
บริษัทเอกชน”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวชลลดา โสอินทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ
องค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์.ดร.
มานพ ชูนิล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ
การศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	จำนวน	23	ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวน	32	ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ใน
การศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้น
และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยคุณในภาพรวมเท่านั้น
จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชลลดา โสอินทร์

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ
พนักงานบริษัทเอกชน”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	จำนวน	23	ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวน	32	ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 20 ปี ☐ 20 - 30 ปี
☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท
☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 35,000 บาท ☐ มากกว่า 35,000

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					
1. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาวิธีการทำงาน แนวความคิดใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานในแต่ละขั้นตอนดีขึ้น					
2. ข้าพเจ้าชอบออกแบบโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น					
3. ข้าพเจ้าชอบนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการทำงาน					
4. ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน					
5. ข้าพเจ้าตั้งใจค้นหาทางเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรให้รวดเร็วขึ้น					
6. ข้าพเจ้าพยายามหาทางเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง					
การนำเสนอความคิดเห็น					
7. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่ผู้อื่นในการทำงาน					
8. ข้าพเจ้ากล้าเสนอความคิดเห็น และวิธีการทำงานใหม่ๆ ของตนเองในที่ประชุม					
9. หากข้าพเจ้าเห็นว่ามียุติวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ข้าพเจ้าจะแนะนำผู้อื่น					
10. ข้าพเจ้าได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานแก่หัวหน้า					
11. เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่เพื่อน					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ข้าพเจ้าเคยเสนอให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม					
13. ข้าพเจ้าได้เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะเห็นด้วยหรือไม่					
ด้านการสร้างสิ่งใหม่					
14. ข้าพเจ้าค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานให้ดีขึ้น					
15. ข้าพเจ้าสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
16. ข้าพเจ้าคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเอง					
17. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานที่พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน					
18. ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้พบปะพูดคุยกันในเรื่องการหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงาน					
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา					
19. ในการทำงานหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต					
20. ในการทำงานหนึ่ง ๆ หากเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา					
21. ข้าพเจ้าพยายามป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานโดยไม่รอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข					
22. ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต					
23. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตระยะยาว					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านโครงสร้างองค์การ					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมสำหรับพนักงาน					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ให้หัวหน้าในที่ประชุม ทางอีเมลของบริษัท หรือกล่องรับความคิดเห็น จะมีการนำปัญหาดังกล่าวไปดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว					
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีบรรยากาศสบาย ๆ ไม่เป็นทางการ					
ด้านความรับผิดชอบ					
7. ข้าพเจ้าสามารถรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าได้เองโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง					
8. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายได้					
9. ข้าพเจ้ารับรู้ขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติของตนเองอย่างชัดเจน					
10. ข้าพเจ้ารับรู้ว่างานใดเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
ด้านตัวตน					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งของบริษัท					
13. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานของบริษัท					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อ ทีมงาน					
ด้านรางวัล					
15. เมื่อข้าพเจ้าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าจะได้รับรางวัลหรือคำชมจากผู้บังคับบัญชา					
16. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่บริษัทให้สิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนจาก การทำงานอย่างเหมาะสม					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่บริษัทมีนโยบายการให้รางวัลอย่าง สมเหตุสมผลในการทำงาน					
18. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่บริษัทมีนโยบายการเลื่อนขั้นและเลื่อน ตำแหน่งที่ยุติธรรม					
ด้านความอบอุ่น					
20. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่บริษัทมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
21. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
22. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองได้รับความชื่นชมจากคนอื่นๆ ในที่ ทำงาน					
23. ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน					
24. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น					
25. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย					
26. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความขัดแย้ง					
27. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาและร่วม แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีเหตุ ผล					
28. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความเห็นในการทำงานได้ แม้ว่าความ คิดเห็นของข้าพเจ้าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
29. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาในองค์กรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
30. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานในองค์กรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ที่ข้าพเจ้าเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
31. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานพยายามปรับความเข้าใจและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น					
32. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานจะพยายามร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากกว่าการปล่อยปะละเลยปัญหา					

ขอขอบพระคุณในความกรุณาร่วมมือตอบแบบสอบถามจนเสร็จ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวชลลดา โสอินทร์
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงาน
 เชิงรุกของพนักงานบริษัทเอกชน
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

วันเดือนปีเกิด

เกิดเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2533

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเดชะปัตตนยานุกูล
 จ.ปัตตานี

พ.ศ 2555 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง Consultant Project Coordinator บริษัท ไทยสกลีสพลัส จำกัด