

บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

Working atmosphere of personnel in The Department of International Trade Promotion

อมรรัตน์ อัจฉวิชัย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบ

Amornrat Artwichai

E-mail: amornratartwichai@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีตำแหน่งปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานกรมฯ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 20,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30

2) บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศในการปฏิบัติงาน, บุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ABSTRACT

The objective is to study Working Atmosphere of Personnel in The Department of International Trade Promotion. The factors of research include Organizational Structure, Responsibility, Warmth, Support, Reward and Punishment, Conflict, Standard, Identity, and Risk. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Education, Average monthly income, and Working Experience.

The population used is personnel in the Department of International Trade Promotion. The samples used in this research amount of 240 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) The users all respondents 240 peoples. Most are female 154 peoples representing 64.20%. Most aged 25-35 years old 124 peoples representing 51.70%. Most are Bachelor's degree 155 peoples representing 64.60%. Most of the current positions are department officer 114 peoples representing 47.50%. Most are average income per month 12,001 - 20,000 baht 171 peoples representing 71.20%. Most of working experience 1-5 years 152 peoples representing 63.30%.

2) Working Atmosphere of Personnel in The Department of International Trade Promotion overall is at a high level. Considering each side, then that side is high level of Organizational Structure, Responsibility, Warmth, Support, Reward and Punishment, Conflict, Standard, Identity, and Risk respectively.

Keywords: Working Atmosphere, Personnel in The Department of International Trade Promotion

บทนำ

การทำงานในยุคปัจจุบันถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขหลาย ๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานไม่มีทางเลือกที่จะทำตามใจตัวเองได้มากนัก เราสามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานอะไรก็ได้ แต่เราไม่มีสิทธิเลือกสถานที่ทำงาน ไม่มีสิทธิเลือกเพื่อนร่วมงาน ไม่มีสิทธิเลือกผู้นำทำให้เราเองต้องปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคน ที่จะพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจตามอุดมคติที่เราคาดหวังได้ โดยผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้นบรรยากาศในการทำงานที่เป็นไปตามที่บุคลากรต้องการและส่งผลให้ออกมาทำงานทุกวัน

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศหรือ DITP เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศชั้นนำของเอเชียมีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนภาคการค้าระหว่างประเทศพร้อมสำหรับการปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง จากประกาศที่ 16/2562 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการดำเนินงานพัฒนา

บุคลากร (Action Plan) ในด้านทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ ตามข้อ 4 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการปรับสภาพแวดล้อม การทำงานให้สะอาด เรียบง่าย มีสุขลักษณะ และบรรยากาศที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้สมดุลระหว่างชีวิตชีวิตส่วนตัวกับชีวิตทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และข้อ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ 2551 มาตรา 76

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร และนำผลในการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยมีขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสียง

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 580 คน (ที่มา: ระบบ Intranet ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ 10 มกราคม 2565) โดยผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณ พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 237 คน

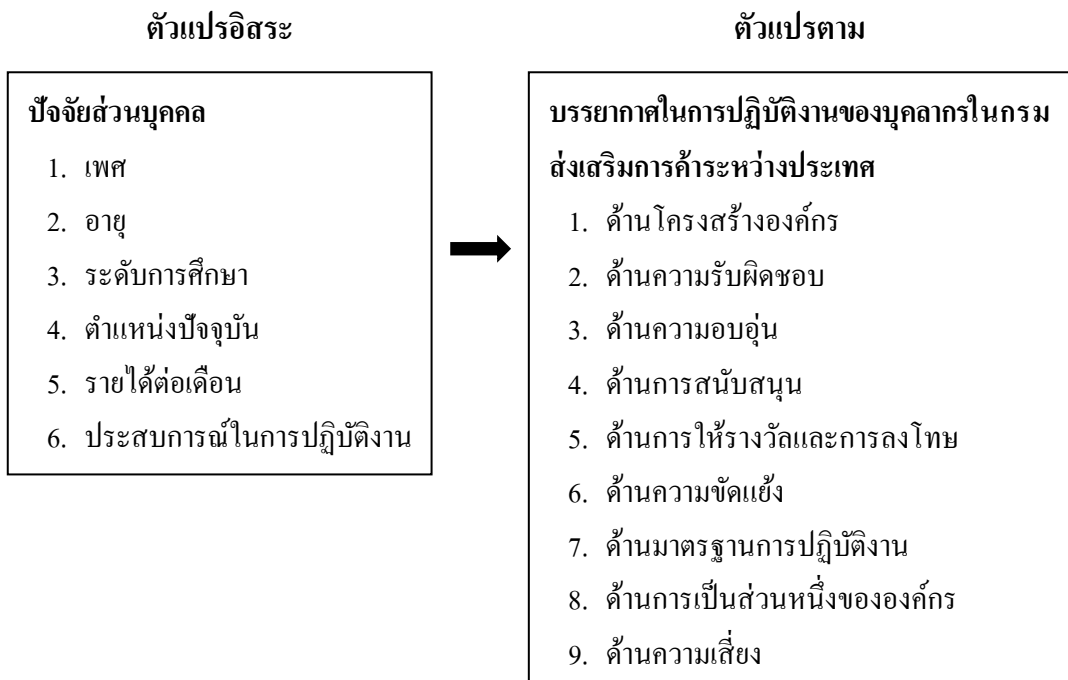
ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) เพื่อทราบถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
- 2) สามารถนำผลในการวิจัยเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจและพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 21 อ้างถึงใน ฐาปนีย์ บุญเกียรติ, 2559 น. 21) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร รับรู้โดยบุคลากรขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการทำงานในองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968, อ้างถึงใน อภิวรรณ กันวิเชญ, 2559 น. 15) ความสำคัญของบรรยากาศคือ บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีมีส่วนสำคัญ การจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถผลิตงานได้เพิ่ม อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบและลักษณะของบรรยากาศองค์กร

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน ศรียา บุญธรรม, 2558 น. 14) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กร 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเสถียร

ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ หรือ DITP เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศชั้นนำของเอเชีย มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนภาคการค้าระหว่างประเทศพร้อมสำหรับการปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง DITP มุ่งขับเคลื่อนการค้าในทุกมิติให้สอดคล้องกับบริบทการค้าใน โลกปัจจุบัน ทั้งการส่งออกสินค้า ส่งเสริมธุรกิจบริการและการออกไปประกอบธุรกิจในต่างประเทศ โดยให้บริการข้อมูลคำปรึกษาและอำนวยความสะดวกผ่านช่องทางบริการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ของ DITP สายด่วน 1169 Facebook ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และศูนย์บริการธุรกิจระหว่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรและเงินเนอเธอร์ชันกับความผูกพันองค์กร:กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร” การศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.4

สุมาลี ท่าฉลาด (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วราพร เจริญสมบูรณ์นิช (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การรับรู้ระดับโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้รางวัลและการลงโทษ ความเสถียรและการรับความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานของการปฏิบัติงานและการคาดหวัง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่มอยู่ในระดับสูง

สรียา บุญธรรม (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ของบุคลากร โรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ บุคลากร โรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ฐาปนีย์ บุญเกียรติ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อภิวรรณ กันวิเชญ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามความเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อักรัช แสนสิงห์ (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน และผู้ปฏิบัติงานกรมฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน 580 คน (ที่มา: ระบบ Intranet ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ 10 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 236.73 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ 240 คน จากประชากรทั้งหมด 580 และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability) เลือกใช้วิธีตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้อง ของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจน และภาษาที่ใช้เหมาะสมของข้อคำถาม

วัดผลโดยพิจารณาคะแนน IOC ดังนี้

- 1) ข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ให้แก่บุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้ Google form ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตอบข้อซักถามบางประการให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน ดำเนินการในขั้นต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมาคือ 36 - 45 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30, 46 - 55 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90, ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ส่วนใหญ่ตำแหน่งปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงานกรมฯ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30, ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90, พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และพนักงานกองทุน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 20,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือ 20,001 -30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20, 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20, น้อยกว่า 12,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และมากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80, 6 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30, น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีตำแหน่งปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานกรมฯ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 20,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30

ส่วนที่ 2 บรรยายาศึกษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

บรรยายาศึกษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง บรรยายาศึกษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละสำนักอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กร และเจเนอเรชันกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร” การศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.4

2. ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามักจะขอความคิดเห็นจากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการเองได้ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชามักจะตัดสินใจทุกเรื่องเอง และประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนีย์ บุญเกียรติ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความอบอุ่น

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่คอยห่วงใยและเข้าใจ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแบบพี่น้องเป็นคนในครอบครัว บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ท่านรู้สึกสบายใจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร เจริญสมบูรณ์นิธ (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ การรับรู้ระดับ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้รางวัลและการลงโทษ ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน และการคาดหวัง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่มอยู่ในระดับสูง

4. ด้านการสนับสนุน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ งานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ไปอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือการกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิทางการศึกษา หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง อุปกรณ์และเครื่องใช้ภายในหน่วยงานมีเพียงพอต่อความต้องการของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคริช แสนสิงห์ (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้าน โครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานเคยขึ้นเงินเดือนตอบแทนให้แก่ท่านอันเนื่องมาจากผลงานการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานมีความพอเพียง การให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานมีความยุติธรรม เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหน่วยงานจะมีการพิจารณาตัดเงินเดือนหรือลงโทษ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ท่าฉลาด (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความขัดแย้ง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้แม้จะมีความคิดเห็นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้วท่านและเพื่อนร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกันอีก เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผลของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวรรณ กันวิเชญ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามความเห็นของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุดคือ หน่วยงาน ได้การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงาน ใช้อย่างชัดเจน และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ท่านจะคอยปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่กำหนด หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เข้มหาญ (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน โครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ

8. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานที่อื่นจะมีรายได้ดีกว่าแต่ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนี้ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีต่อกัน ท่านรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนว่าหน่วยงานแห่งนี้ เป็นของท่านเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา บุญธรรม (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน:กรณีศึกษา โรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ของบุคลากร โรงแรมสามพราน

ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

9. ด้านความเสี่ยง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์การปฏิบัติงานล้วนถูกดูแลให้อยู่ในสภาพที่ดีเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานใหญ่ที่ทำทายความสามารถ นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานท่านจะตัดสินใจทำทันที ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศสององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศสององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บุคลากรสามารถแบ่งปันการทำงานกันได้ โดยที่มีการให้มีบุคลากรจับคู่การทำงาน ให้ต่างฝ่ายต่างรู้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของกันและกัน อีกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้ ไม่เกิดความล่าช้า, ควรมีการกำหนดขอบเขตพันธกิจ หน้าที่ของแต่ละสำนักอย่างชัดเจน เพื่อไม่เกิดการปฏิบัติงานทับซ้อน และมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงหน้าที่ปฏิบัติงาน เมื่อการเปลี่ยนแปลง, ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้วยการเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถ, การขอความคิดเห็นเปรียบเสมือนการรับฟัง ควรให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็นของงานที่รับผิดชอบ เพราะถ้างานที่ทำอยู่เกิดปัญหาตรงไหน จะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุด, บุคลากรควรสามารถตัดสินใจงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และต้องตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสมรวดเร็ว และรอบคอบ

3. ด้านความอบอุ่น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรตั้งใจรับฟังเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาและนอกจากการรับฟังแล้ว, ควรยอมรับและเข้าใจกันและกัน ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการ, การสร้าง

มิตรภาพที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม

4. ด้านการสนับสนุน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การอบรมหรือประชุมสัมมนา ควรเน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย เพื่อช่วยสร้างการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากร, ควรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานทำให้เกิดการต่อยอดพัฒนาความคิด, ควรให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมตามคุณวุฒิทางการศึกษาของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพของการปฏิบัติงาน

5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการกำหนดการขึ้นเงินเดือนให้กับบุคลากรทุกคนตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามขนาดของงาน ผลงาน และสมรรถนะ ของรอบประเมินทุกครั้ง, การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากร มีการให้ในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร, ความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน ต้องมีเกณฑ์การกำหนดหลักการในการให้รางวัลตอบแทนอย่างชัดเจน

6. ด้านความขัดแย้ง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ควรมีการหารือถึงประเด็นที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน โดยหาข้อสรุปให้ชัดเจน และควรเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายให้มากที่สุด เพื่อจะได้หาหนทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป, หลังจากข้อขัดแย้งยุติ บุคลากรควรจะมีใจคุยกัน บอกความรู้สึกตามตรง พูดประเด็นความขัดแย้ง ไม่อิงอารมณ์ความรู้สึกส่วนตัว, ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ฟังที่ดี และวิเคราะห์สถานการณ์ให้ได้ ทำให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงาน และแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้หน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย, ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ และตรวจสอบติดตามงานอยู่ทุกระยะว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน, พยายามปฏิบัติงานให้ความบกพร่องน้อยที่สุด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นเพื่อมาพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่กำหนด

8. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมและผูกพันให้กับบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หน่วยงานใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี นั้นทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด, ควรสร้างโอกาสให้บุคลากรของหน่วย

ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ทั้งในด้านมิตรภาพและความเชื่อมั่นทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, การที่หน่วยงานมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ดีและชัดเจน บุคลากรได้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน เพราะมีเป้าหมายร่วมกัน

9. ด้านความเสี่ยง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส ซึ่งประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัยและมั่นคงตรวจสอบ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ปลอดภัยอยู่เสมอ, ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ หากเจอศักยภาพที่โดดเด่นก็ควรสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาต่อยอด, นโยบายการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงมีส่วนที่สำคัญและมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์เพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลการปฏิบัติงานและเกิดการยอมรับได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้ทันกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน
2. ผู้ที่สนใจทำการวิจัยเรื่องนี้ ควรศึกษาและพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการวิจัยให้เป็นภาพกว้างมากขึ้น
3. เนื่องประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายไปยังบุคลากรของกรมต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ และสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรควบคู่ไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพาณิชย์, กรมส่งเสริมการค้าระหว่าง. (2565). ประวัติความเป็นมา. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, <https://www.youtube.com/watch?v=11exZunw5IA>
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชนัดพร เข็มหาญ (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- ฐาปนีย์ บุญเกียรติ (2559) การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การ และเงินเนอร์จี้กับความผูกพันขององค์การ: กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วราพร เจริญสมบุญณินิธ 2558 การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศ ขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรียา บุญธรรม (2558) บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษา โรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี ท่าฉลาด (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- อภิวรรณ กันวิเชญ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อักรัช แสนสิงห์ (2560) บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.