บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

THE WORKING CLIMATE OF FACTORY DESIGN BUSINESS IN WATTANA AND CHATUCHAK DISTRICT, BANGKOK

อรพรรณ วงษ์นิกร
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Aorapan Wongnikorn
E-mail : yuiwongnik@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการรวบอำนาจ ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านความยืดหยุ่น

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ สถาปนิกที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่รับออกแบบงานอาคารโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษาพบว่า มีสถาปนิก ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุไม่เกิน 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 มีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ Architect จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงานในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความ

ยืดหยุ่น ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการรวบอำนาจ และด้านรางวัลตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศในการทำงาน, ธุรกิจออกแบบ, โรงงาน

ABSTRACT

The objective is to study The Working Climate of The Factory Design Business in Wattana and Chatuchak District, Bangkok. The Working structure, The Rewards provided, The Centralization, The Security and risk, Allowing conflicts in the Company,

The Population in this research is Architects in the companies that design factory Business in Wattana and Chatuchak District. The Architects all respondents 120 persons. The research instruments consisted is Questionnaire. Perform data analysis using computer software (SPSS) to find Frequency, Percentage, Average ($\overline{X}$), Standard deviation (SD).

Findings are as follows: The Architects all respondents 120 persons, Most are male 74 persons representing 61.7%. Most age not over 31 years old 38 persons representing 31.7%. Most of The Highest graduated are Bachelor's degree 83 persons representing 69.2%. Most Current position are Architect 47 persons representing 39.2%. Most of The Salary are Over 40,000 baht's 57 persons representing 47.5%. Most Working experience are over 6 years 72 persons representing 60.0%.

The Working Climate of The Factory Design Business in Wattana and Chatuchak District, Bangkok. The overall opinion of The Working Climate was at high level When considering each aspects found Every aspect was at a high level namely The Flexibility, The Security and risk, The Perception about working results, Allowing conflicts in the Company, The Working structure, The Autonomy, The Centralization and The Rewards provided respectively.

Keywords: The Working Climate, Design Business, Factory.

บทนำ

นับตั้งแต่ประเทศไทย เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2504 การพัฒนาอุตสาหกรรม นับเป็นกลยุทธ์ประการหนึ่งที่รัฐบาลเห็นว่า จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว จึงได้มีการสนับสนุนการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผลการสนับสนุนอย่างจริงจังนั้น ทำให้มีการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น หากพิจารณาจากสถิติโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ จะเห็นได้ว่ามีการยื่นขออนุญาตประกอบกิจการใหม่ เฉลี่ย 4,200 แห่งทั่วประเทศ

ดังนั้น การจะก่อสร้างอาคารใดๆ จำเป็นที่จะต้องยื่นขออนุญาตก่อสร้างจากหน่วยงาน โดยอาคารที่จะต้องมีสถาปนิกและวิศวกรลงนามรับรองแบบ เรียกว่า “อาคารควบคุม” โดยกฎกระทรวงกำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ.2549 ตามพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 บัญญัติไว้ว่า งานออกแบบเป็นงานวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม ยกเว้นอาคารที่พักอาศัยส่วนบุคคลพื้นที่รวมกันไม่เกิน 150 ตารางเมตร หรืออาคารเพื่อการเกษตรพื้นที่ไม่เกิน 400 ตารางเมตร และถ้าเป็นอาคารควบคุม ต้องยื่นแบบแปลน รายการประกอบแบบ และรายการคำนวณ ที่มีการลงนามรับรองโดยสถาปนิกและวิศวกรเพื่อยื่นขออนุญาตเท่านั้น

ในการออกแบบและก่อสร้างอาคารมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นด้วย ความจำเป็นของกระบวนการออกแบบและตัดสินใจของสถาปนิก ที่ต้องมีระบบและวิธีการที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับ เพราะสถาปนิกมีความรู้เข้าใจต่อปัญหาต่างๆจำกัดลง เนื่องจาก ปริมาณความยุ่งยากและสลับซับซ้อน ของปัญหา ซึ่งจะเห็นได้การจะออกแบบหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้นั้น สภาวะแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน (Work Environments) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน เพื่อให้มีสมาธิและความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบอาคารโรงงาน ซึ่งในแต่ละบริษัทต่างก็ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจ อารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงานในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงานในเขตวัฒนาและจตุจักรจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานปัจจุบัน, เงินเดือน, ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน, ด้านรางวัลตอบแทน, ด้านการรวบอำนาจ, ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง, ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท, ด้านการรับรู้ในผลงาน,ด้านความเป็นอิสระ, ด้านความยืดหยุ่น

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ สถาปนิกที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่รับออกแบบงานอาคารโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จำนวน 25 บริษัท เป็นจำนวนสถาปนิกรวม 168 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118.3 คน

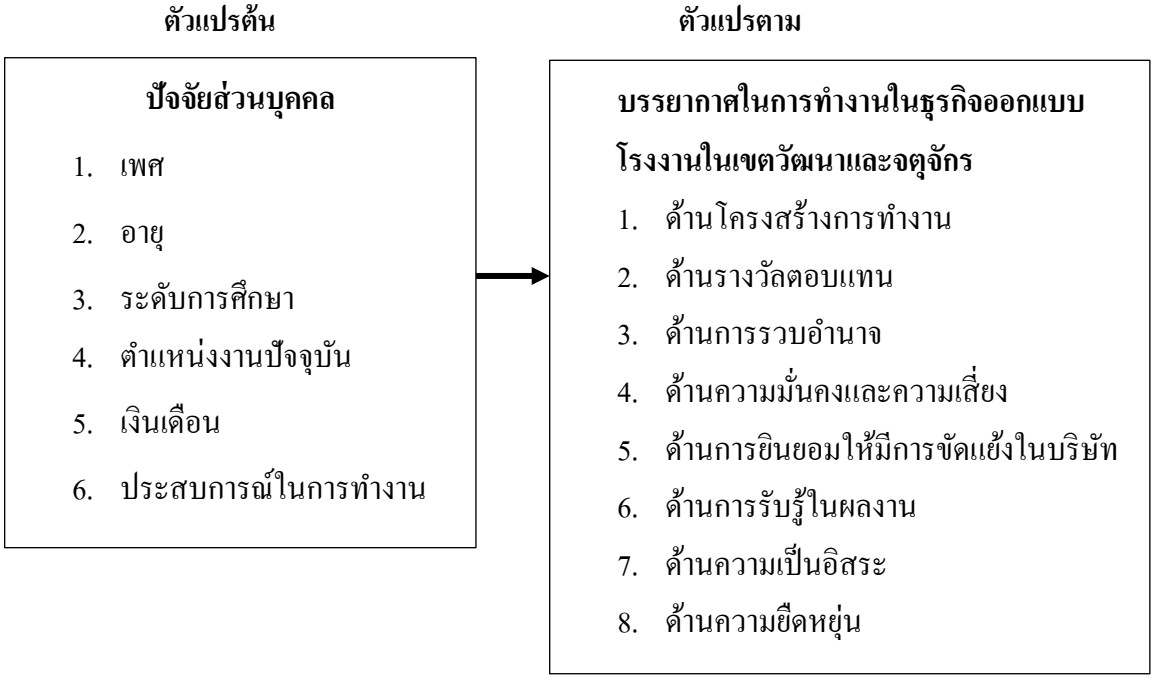
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยตั้งแต่ เดือน สิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพการงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

ทฤษฎี Immaturity–Maturity Theory ของ Argyris (1972: 3–7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อบุคลิกภาพของพนักงานในองค์การ และเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีนี้แล้ว บุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กมาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่และจากการที่องค์การได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผิดหวัง ตลอดจนต่อต้านองค์การ ดังนั้น เป้าหมายในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์การตามทรรศนะของ Argyris (1964:7) จึงมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญขององค์การและพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน

2. ทฤษฎีของ Woodward, Lowrence และ Lorsch ยึดความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติค(Cybernetics) เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ อยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed จะมุ่งขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชา จะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงไป ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นจริงและความเชื่อใจกัน

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นเรื่องของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงาน

ธุรกิจออกแบบโรงงาน

สถาปนิกเป็นผู้มีบทบาทสำคัญผู้หนึ่ง ในการออกแบบ และดำเนินการก่อสร้างอาคารต่างๆในปัจจุบัน กล่าวโดยรวม สถาปนิกเป็นผู้มีความรู้และความสามารถทั่วๆไป ในกระบวนการต่างๆของการออกแบบและก่อสร้างอาคาร เป็นผู้นำและประสานการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขาของงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้เกิดผลสรุปทางความคิด ในการออกแบบและก่อสร้างจนสถาปัตยกรรมแล้วเสร็จเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ในที่สุด

ในปัจจุบันการออกแบบ และการก่อสร้างอาคารต่างๆ มีความต้องการ และจำเป็นที่ต้องอาศัยกระบวนการออกแบบ และการตัดสินใจ ที่เป็นระบบและระเบียบแบบแผนมากขึ้น เนื่องจาก ปริมาณความยุ่งยากและสลับซับซ้อนของปัญหาการออกแบบสถาปัตยกรรมปัจจุบันมีมากขึ้น จำเป็นที่สถาปนิกต้องเกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจหลายคน

ทำงานร่วมกับผู้ชำนาญการหลายประเภท และต้องเกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการ การทำงานที่มีระบบ และระเบียบแบบแผนมากขึ้น

กระบวนการออกแบบ ไม่มีการกำหนดชัดเจนในขั้นตอนของการออกแบบ การตัดสินใจขึ้นอยู่กับสถาปนิกเป็นสำคัญ และโดยลำพัง ลักษณะความคิดเป็นกระบวนการทางสังเคราะห์ “creativity in design” เน้นความคิดในแง่การสร้างสรรค์ มากกว่าการวิเคราะห์ปัญหาเฉพาะของอาคารที่มีความแตกต่างกัน มีการเสนอผลของการออกแบบหลายรูปแบบ ก่อนมีการตัดสินใจสุดท้าย โดยลำพังของสถาปนิก มีการนำปัญหาทางกระบวนการอุตสาหกรรม เช่น ระบบการก่อสร้างสำเร็จรูปมาใช้ในการตัดสินใจ คำนึงถึงผลทางเศรษฐกิจ ความเหมาะสมของสัดส่วนมนุษย์ กับการกำหนดพื้นที่ใช้สอยของอาคาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยการรับรู้บรรยากาศด้านความรู้สึกผูกพัน, ด้านการสนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดี ด้านมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กร, ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านการรับรู้และชื่นชมผลงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับบรรยากาศในองค์กรมิติความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านต้องการประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์กรมิติการรับรู้และ ชื่นชมผลงานก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านการต้องการมีอำนาจในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรในมิติการรับรู้และชื่นชมผลงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับในระดับปานกลาง และบรรยากาศในองค์กรด้านความผูกพันในองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับในระดับปานกลาง

สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก พบว่า บรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ใน ระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันธ์ต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์การ

ไสว นามโยธา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 9 มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านรางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุชานุช พันธนียะ (2553) การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

บุญสัน อนารัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในสูง เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน ด้านความขัดแย้งในองค์การ และ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ตามลำดับ

อุทัย บุตรนนท์ (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความไว้วางใจ ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความยอมรับนับถือและด้านการมีขวัญกำลังใจสูง บรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ (rxy =.324) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรียา บุญธรรม (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ของพนักงานโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านทั้ง 9 ด้าน ก็อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เช่นกัน โดยเฉพาะ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น และการสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โครงสร้างองค์การ และความเสี่ยง มีระบบการบริหารจัดการเรื่องโครงสร้างองค์การ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมถึงมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และพนักงานมีการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้ง มีคะแนนน้อยที่สุด

รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านความสัมพันธภาพภายในองค์การ และด้านการเผชิญการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับค่อนข้างสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ สถาปนิกที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่รับออกแบบงานอาคารโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 118.3 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงาน

2. นำข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 2.1 มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

ค่า	+1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า	-1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาขั้นตอนสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง พบว่า บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีสถาปนิก ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 120 คน เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และ เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา คือ 31-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5, 36-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, มากกว่า 45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ 41-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ Architect จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา คือ Senior Architect จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, Project Architect จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7, อื่นๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ Architect Manager จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ 5-6 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7, น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ 2-4 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการรวบอำนาจ ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านความยืดหยุ่น พบว่าบรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการรวบอำนาจ และด้านรางวัลตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.16 , $\overline{X}$ = 4.12 , $\overline{X}$ = 3.90 , $\overline{X}$ = 3.86 , $\overline{X}$ = 3.82 , $\overline{X}$ = 3.80 , $\overline{X}$ = 3.79 , $\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง พบว่า บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีสถาปนิก ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 120 คน เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และ เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา คือ 31-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5, 36-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, มากกว่า 45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ 41-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ

ปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ Architect จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา คือ Senior Architect จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, Project Architect จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7, อื่นๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ Architect Manager จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 6 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ 5-6 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7, น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ 2-4 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการรวบอำนาจ และด้านรางวัลตอบแทน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการรวบอำนาจ และด้านรางวัลตอบแทน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านโครงสร้างการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการทำงานของบริษัทได้ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม,ในการทำงานบางครั้งจะพบกับอุปสรรคและปัญหายุ่งยาก ถูกแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ท่านคิดว่าเป็นเพราะมีการวางแผนที่ดี, การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ตรงกับ ความรู้ความชำนาญของท่าน และเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในบริษัท ท่านรู้สึกว่าการแบ่งปริมาณงานเหมาะสมดีแล้ว ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551)** ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก พบว่า บรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ใน ระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันธ์ต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์การ

ด้านรางวัลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพิจารณารางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานจริง, การประเมินผลงานในการให้รางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ และเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมแล้วกับระดับหรือตำแหน่งงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุชานุช พันธนียะ (2553)** ศึกษา

เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ด้านการรวบอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในบริษัทของท่านจัดให้มีการประชุมระหว่างหัวหน้ากับทีมงานอย่างสม่ำเสมอ, หัวหน้าของท่านมักตัดสินใจและสั่งการเรื่องต่าง ๆโดยฟังความคิดเห็นของพนักงาน,แนวทางในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหัวหน้าและทีมงานร่วมปรึกษาหารือกัน, หัวหน้าของท่านมีการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและโดยปกติในบริษัทของท่าน การตัดสินใจ สามารถทำได้ในทุก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อุทัย บุตรนนท์ (2557)** ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความยอมรับนับถือและด้านการมีขวัญกำลังใจสูง

ด้านความมั่นคงและความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานในบริษัทของท่านมีลักษณะ “ปลอดภัยไว้ก่อน”, มีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ และมีการจัด เตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน และการขยายการลงทุนต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทมีความมั่นคง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไสว นามโยธา (2552)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 พบว่า ความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านรางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย, หากความคิดเห็นของท่านที่จะเสนอไปขัดแย้งกับความคิดเห็นของหัวหน้า ท่านเลือกที่จะปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท, เมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านโต้แย้งได้, หัวหน้าของท่านใช้เหตุผลเป็นเครื่องตัดสินใจสำหรับงานต่าง ๆ มากกว่าความคิด และความเชื่อส่วนตัวและท่าน

ไม่รู้สึก ไม่มั่นคงในการทำงานเมื่อเกิดความขัดแย้งกับหัวหน้า ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญสัน อนารัตน์ (2554)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในสูง เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน ด้านความขัดแย้งในองค์การและ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ในผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการนำผลการปฏิบัติงานดีเด่นไปพิจารณาความดีความชอบ หรือรางวัลตอบแทน, เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ท่านได้รับคำขอบคุณหรือชมเชยจากหัวหน้า บริษัทของท่านมีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นของพนักงานไปประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ลัดดา พัชรวิภาส (2550)** ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยการรับรู้บรรยากาศด้านความรู้สึกผูกพัน, ด้านการสนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดี ด้านมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กร, ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านการรับรู้และชื่นชมผลงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับบรรยากาศในองค์กรมิติความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านต้องการประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์กรมิติการรับรู้และ ชื่นชมผลงานก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านการต้องการมีอำนาจในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรในมิติการรับรู้และชื่นชมผลงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับในระดับปานกลาง และบรรยากาศในองค์กรด้านความผูกพันในองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับในระดับปานกลาง

ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะต้องให้หัวหน้าตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่สำคัญเพื่อป้องกันความผิดพลาด และในบริษัทของท่าน หัวหน้าของท่านตัดสินใจสั่งการโดยปรึกษาหารือกับพนักงานทุกระดับ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หัวหน้าของท่านมักเร่งรัดหรือกดดันในการทำงานจนขาดความเป็นอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559)** ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านความสัมพันธภาพภายในองค์การ และด้านการเผชิญการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับค่อนข้างสูง

ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทของท่านสำเร็จได้ด้วยกลยุทธ์ในการบริหารที่หัวหน้าและทีมงานร่วมกันวางแผนเพื่อให้งานผิดพลาดน้อยที่สุด ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทของท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

ได้ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน, บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่น เพียงพอในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที และบริษัทของท่านประสบความสำเร็จได้ เนื่องมาจากความสามารถของพนักงานทุกคน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ **สรียา บุญธรรม (2558)** ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ของพนักงานโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านทั้ง 9 ด้าน ก็อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เช่นกัน โดยเฉพาะ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โครงสร้างองค์การ และความเสี่ยง มีระบบการบริหารจัดการเรื่องโครงสร้างองค์การ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมถึงมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และพนักงานมีการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้ง มีคะแนนน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การผลศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการทำงานในธุรกิจออกแบบโรงงาน ในเขตวัฒนาและจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ด้านโครงสร้างการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ควรกำหนดระเบียบ วิธีการทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากสถาปนิกส่วนใหญ่จะมีความเป็นตัวของตัวเองค่อนข้างสูง มีความคิดนอกกรอบ ดังนั้น จึงควรสร้างหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการทำงานให้เหมาะสม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน แบ่งงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาศให้สถาปนิกได้มีส่วนร่วมในการเสนอกำหนดระยะเวลาส่งงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า เพื่อผลงานที่ดีที่สุด

ด้านรางวัลตอบแทน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ การให้รางวัลตอบแทน เรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ควรได้รับสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานกำหนดไว้และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น โบนัสขึ้นอยู่กับผลประกอบการ โดยระดับรายได้ของสถาปนิกมักจะขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง ซึ่งโดยปกติแล้วสถาปนิกจะเลื่อนระดับได้ ต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพและการเลื่อนระดับขั้น ซึ่งต้องใช้ผลงานในการออกแบบจริงเพื่อยื่นประกอบการพิจารณาด้วย ดังนั้นการประเมินผลงานในการให้รางวัลตอบแทนควรมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ ฝีมือและประสบการณ์ทำงานของสถาปนิกเอง

ด้านการรวบอำนาจ

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ในการสร้างงาน หรือการออกแบบโรงงานหนึ่งนั้น ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ สถาปนิกแต่ละคนจะมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางของตนเอง ดังนั้นหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และปรึกษาหารือกัน เพื่อหาแนวทางรวมกัน ควรจัดแบ่งและกระจายหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ไม่ควรใช้การบังคับหรือปิดกันการตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการแสดงความคิดเห็น

ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ และมีการจัด เตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานให้อย่างครบถ้วน เช่น ควรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมเสมอ หรือมีการเตรียมชุดปฏิบัติการสำหรับออกตรวจพื้นที่ก่อสร้าง นอกจากนี้ในการจัดสถานที่ทำงานควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม รวมทั้งต้องสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัทด้วย

ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในบริษัท

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ บริษัทควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ไม่ว่าจะเป็น เรื่องแนวคิด รูปแบบ การเลือกวัสดุในการออกแบบและการใช้งาน หากความคิดเห็นที่จะเสนอไปขัดแย้งกับความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือคนอื่น ก็ควรให้มีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท ไม่ควรใช้ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อส่วนตัวมาตัดสิน ควรใช้เหตุและผลเป็นเครื่องตัดสินใจ ซึ่งหัวหน้าก็ควรสร้างความมั่นใจให้ทุกคนว่า หากมีการขัดแย้งในเรื่องของการทำงานเกิดขึ้น จะไม่ส่งผลกระทบกับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการรับรู้ในผลงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ บริษัทควรจัดให้มีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นของพนักงานไปประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รับรู้โดยทั่วกันว่าเป็นผลงานการออกแบบของใคร ซึ่งอาจนำมาเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือรางวัลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นการจัดงานเลี้ยง ท่องเที่ยว ได้รับวันหยุดเพิ่ม ทั้งนี้ควรพิจารณาผลงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้สถาปนิกได้แสดงความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และการรับรู้ในผลงานนั้นๆ อีกสิ่งหนึ่ง ก็เพื่อใช้ผลงานในการออกแบบนั้น เพื่อยื่นต่อสภาสถาปนิกในการเลื่อนขั้นได้อีกด้วย

ด้านความเป็นอิสระ

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ในการออกแบบงานของสถาปนิก จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงควรให้พื้นที่ให้อิสระในการออกแบบและการเสนอความคิดเห็น ไม่ใช่การจะลงมือทำอะไรก็ต้องไปขออนุมัติอยู่เรื่อยไป ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้ในการยื่นขออนุญาตในการก่อสร้างอาคารจำเป็นต้องมีสถาปนิกอาวุโส หรือผู้ที่สามารถลงนามในแบบก่อสร้างได้ ดังนั้นในการออกแบบจึงควรให้หัวหน้างานตรวจสอบและตัดสินใจเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้วย และเนื่องจากต้องใช้ความคิด ความสามารถในการทำงาน จึงไม่ควรกดดันหรือเร่งรัดงานมากจนเกินไป เพราะอาจทำให้งานเกิดความผิดพลาดหรือไม่สมบูรณ์ได้

ด้านความยืดหยุ่น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร หรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรปรับเปลี่ยนบ่อยจนเกินไป หรือไม่มีนโยบายรองรับการทำงานอย่างจริงจัง ปัจจัย

นี้ส่งผลกระทบต่อสถาปนิกโดยตรง อาจส่งผลกระทบทำให้สถาปนิกขาดการตัดสินใจ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ธีระเชษฐ์ พงษ์นะเรศ. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้แนวคิดในการออกแบบอาคารระหว่างกลุ่มนักศึกษาที่เรียนออกแบบ และกลุ่มนักศึกษาที่ไม่เรียนออกแบบ :กรณีศึกษา อาคาร Student Activity Center. สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุษกร ทรมีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันธ์ในองค์กรของพนักงาน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรนภาพรรณ สีหะวงศ์. (2552). ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เมตตา คงหอม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงาน-เขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-ราชภัฏลำปาง.

ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สรียา บุญธรรม. 2558. บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชานุช พันธนียะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย บุตรนนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.