

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร :  
กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

**TEAMWORK THAT EFFECTED WORKING ENVIRONMENT  
IN THE ORGANIZATION: CASE STUDY OF THE GOVERNMENT  
LOTTERY OFFICE**



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

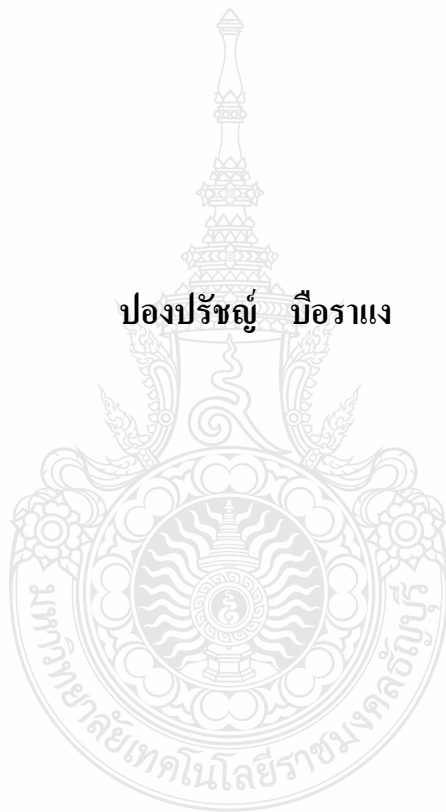
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ :  
กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปองปรัชญ์ บือราแง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ:  
กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
Teamwork that Effected Working Environment in The  
Organization: Case Study of The Government Lottery Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวปองปรัชญ์ บือราแง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

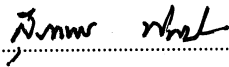
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง

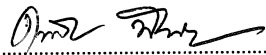
ปีการศึกษา

2554

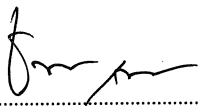
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวปองปรัชญ์ บือราแง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 265 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples t-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple linear regression ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า อายุมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศโดยรวม ( $\hat{Y}_T$ ) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ คือ  $\hat{Y}_T = 0.433 + 0.232X_1 + 0.217X_2 + 0.124X_4 + 0.251X_5$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ 0.840 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 70.1

<b>Independent Study Title</b>	Teamwork that Effected Working Environment in the Organization: Case study of The Government Lottery Office
<b>Name-Surname</b>	Miss Pongprach Buerangae
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Daranee Pimchangthong
<b>Academic Year</b>	2011

### **ABSTRACT**

The purposes of this independent study were to study individual and teamwork factors that effected working environment in the organization of The Government Lottery Office.

The sample group in this study was 265 employees working in The Government Lottery Office. The research tool was questionnaires and the sampling method was used was convenient sampling method. The statistics used to analyze data were description statistics including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent samples t-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and Multiple linear regression at the statistically significant level 0.05.

The analysis results found that the differences in age affected the working environment in organizational structure, responsibility, award, risk, support, performance, conflict, unified and over all aspects. The differences in educational level affected the working environment in organizational structure and performance. The analysis of teamwork factors that influenced working environment in the organization were discussion ( $X_1$ ), trust ( $X_2$ ), conflict ( $X_3$ ), freedom ( $X_4$ ) and assignment ( $X_5$ ) and formed the forecasting equation as follows:  $\hat{Y}_T = 0.433+0.232X_1+0.217X_2+0.124X_4+0.251X_5$  with 70.1 of ability to predict, and multiple correlation coefficient value (R) was 0.840.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ทำการวิจัยขอกราบ  
ขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คาร์ณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา  
กรรมการ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่  
เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้มีพระคุณ  
อย่างยิ่งที่สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต และขอขอบคุณเพื่อนในชั้นเรียน โปรแกรม  
Executive-MBA สาขาวิชาการจัดการทั่วไป และสาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ ทุกท่านที่คอยให้  
การช่วยเหลือ และเป็นທີ່ปรึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุก  
ท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และตลอดจนผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ที่  
ได้กรุณาให้ความร่วมมือและเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ หากประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าจากการศึกษาครั้งนี้บังเกิด  
ต่อผู้อ่าน ผู้ทำการวิจัยขอขอบคุณแต่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด แต่ครูบาอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาท  
วิชาการอบรมสั่งสอน ถ้ายวิชาความรู้ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุนเพิ่มพูนสติปัญญา  
และหากการศึกษานี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ทำการวิจัยขออภัยมา ณ  
โอกาสนี้

ปองปรัชญ์ บือราแง

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม .....	7
2.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม .....	11
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม .....	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	13
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	20
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	22
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	22

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	25
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	86
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	87
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	89
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	90
บรรณานุกรม .....	91
ภาคผนวก .....	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	94
ภาคผนวก ข ประวัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล .....	103
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ .....	113
ประวัติผู้เขียน .....	159



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ..... 25
4.2	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ..... 27
4.3	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ..... 28
4.4	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านความไว้วางใจต่อกัน ..... 29
4.5	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ..... 30
4.6	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ..... 31
4.7	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านการมอบหมายการทำงาน ..... 32
4.8	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ..... 33
4.9	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ..... 34

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความรับผิดชอบ .....	35
4.11 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติรางวัล .....	36
4.12 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเสีย .....	37
4.13 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความอบอุ่น .....	38
4.14 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการสนับสนุน .....	39
4.15 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน .....	40
4.16 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความขัดแย้ง .....	41
4.17 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน .....	42

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านเพศ ..... 43
4.19	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุ ..... 45
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 47
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติรางวัลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 48
4.22	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเสี่ยงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 49
4.23	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติการสนับสนุนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 50
4.24	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 51
4.25	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความขัดแย้งของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 52
4.26	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ ..... 53

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษา ..... 54
4.28	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ..... 56
4.29	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ..... 57
4.30	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 58
4.31	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านรายได้ ..... 60
4.32	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (ตามสมการ $Y_7$ ) ..... 63
4.33	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (ตามสมการ $Y_7$ ) ..... 64
4.34	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติโครงสร้างองค์การ (ตามสมการ $Y_7$ ) ..... 65
4.35	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติโครงสร้างองค์การ (ตามสมการ $Y_7$ ) ..... 66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติความรับผิดชอบ (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ) .....	67
4.37 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติความรับผิดชอบ (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ) .....	68
4.38 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติรางวัล (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ) .....	69
4.39 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติรางวัล (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ) .....	70
4.40 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเสี่ยง (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ) .....	71
4.41 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเสี่ยง (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ) .....	72
4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความอบอุ่น (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ) .....	73
4.43 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความอบอุ่น (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ) .....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการสนับสนุน (ตามสมการ $\hat{Y}_6$ ) ..... 75
4.45	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการสนับสนุน (ตามสมการ $\hat{Y}_6$ ) ..... 76
4.46	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_7$ ) ..... 77
4.47	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_7$ ) ..... 78
4.48	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความขัดแย้ง (ตามสมการ $\hat{Y}_8$ ) ..... 79
4.49	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความขัดแย้ง (ตามสมการ $\hat{Y}_8$ ) ..... 80
4.50	แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ตามสมการ $\hat{Y}_9$ ) ..... 81
4.51	แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ตามสมการ $\hat{Y}_9$ ) ..... 82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน .....	83
4.53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการ สร้างบรรยากาศองค์การ .....	84
4.54 สรุปผลสมการพยากรณ์ จากปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การ .....	85



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิด .....	5





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้มีองค์การจำนวนมากที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำการทำงานแบบทีมเข้ามาใช้ในทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับองค์การ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี แต่การที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนั้น ทีมควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ ก็จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของทีมได้ในที่สุด

การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์การรู้สึกว่าคุณอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้องค์การประสบผลสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงานขององค์การจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์การนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีการพัฒนาองค์การและบุคลากรให้ทันสมัย บริหารจัดการตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางองค์การและแผนยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การและสมรรถนะหลักของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จะประกอบไปด้วย บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นวัตกรรมล้ำหน้า คุ้มค่าทรัพยากร อาหารสามัคคี การมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จของงาน การมีจิตใจรักบริการ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการปรับตัว

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้เกิดความสนใจและจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูลพื้นฐาน โดยการทบทวนทิศทางและ โอกาส สภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์การ โดยศึกษาจาก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมในองค์การมีน้อย ผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้และเป็นประโยชน์

สำหรับองค์การ เพื่อผู้บริหารจะสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนและพัฒนา ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ และแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำไว้

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ และการสร้างบรรยากาศองค์การ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษากการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีข้อสมมติฐานสำหรับการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาและพื้นที่ศึกษา การศึกษาจะมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องการศึกษาคือ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

2. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวนทั้งสิ้น 791 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2554)

3. กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (ชานินทร์ ศิลป์จารุ , 2553: 45) โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 265.65 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 265 คน

4. การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง คือ การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึง เดือนมกราคม 2555

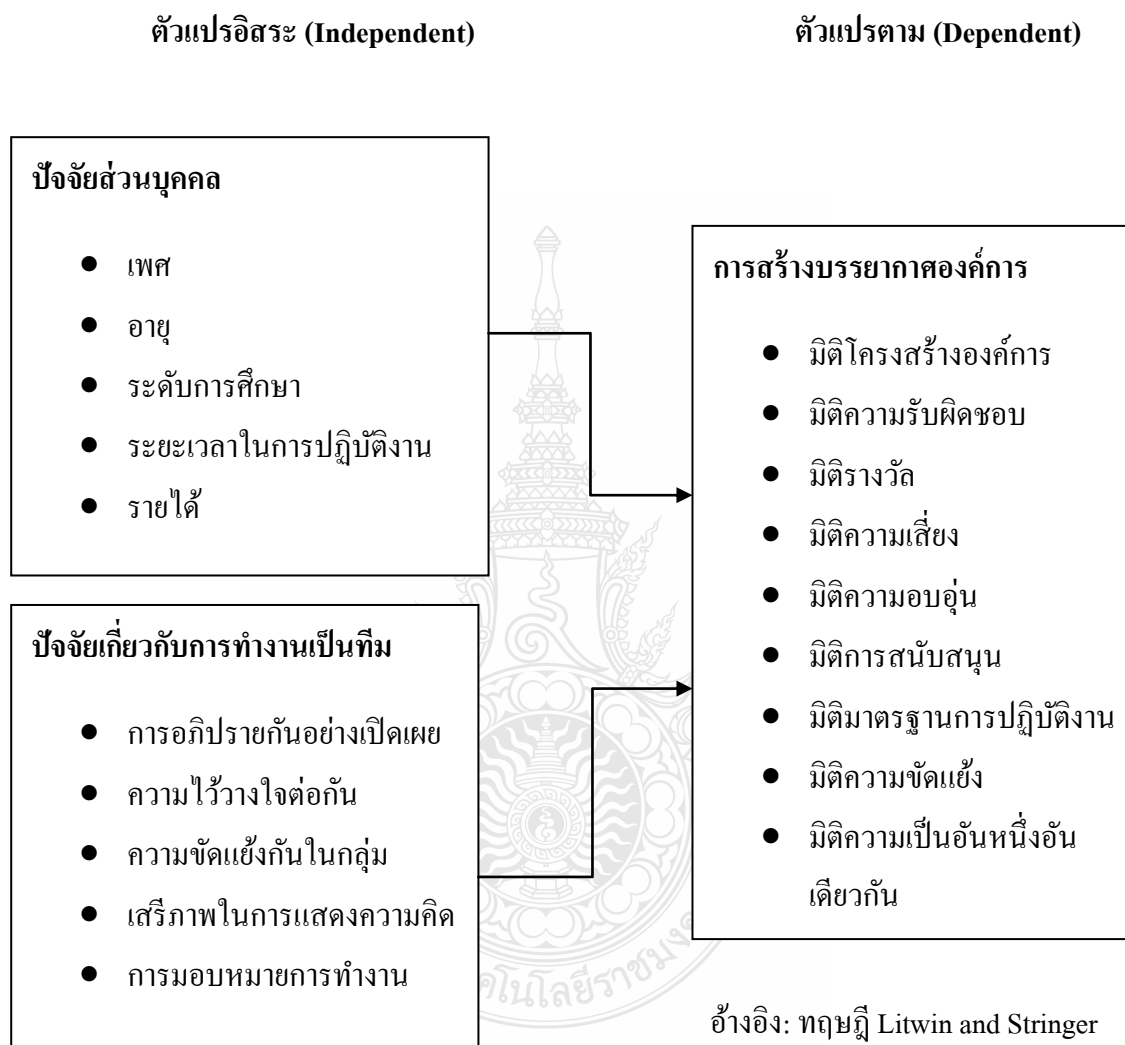
### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. องค์กร หมายถึง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกัน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญหน้าในการช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจ
5. ความไว้วางใจต่อกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน
6. ความขัดแย้งกันในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมเกิดความไม่ลงรอยกันตามความคิดหรือการกระทำ โดยมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง ขัดแย้ง ไม่ถูกกัน จึงทำให้ความคิดหรือการกระทำนั้นเสียหายหรือดำเนินไปไม่ราบรื่น
7. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหา ทั้งปัญหาส่วนบุคคลและการทำงานในทีม
8. การมอบหมายการทำงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมได้รับการกระจายงานในหน้าที่ และกำหนดความรับผิดชอบ ในการใช้อำนาจตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด
9. บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคคลได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลทำให้พนักงานในองค์กรแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานแต่ละคนจะสามารถรับรู้ได้

10. มิติโครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
11. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ
12. มิติรางวัล หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
13. มิติความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการยอมรับความเสี่ยงภัยในการทำงาน รวมทั้งการท้าทายในงานและกิจกรรมในองค์กร
14. มิติความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านสัมพันธภาพทางกาย แทนที่จะเป็นการลงโทษ จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้
15. มิติการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งระดับบนและระดับล่าง
16. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามที่เป้าหมายขององค์กรกำหนดไว้
17. มิติความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร
18. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลครั้งนี้ภายใต้กรอบแนวคิดซึ่งแสดงกรอบได้ดังนี้



อ้างอิง: ทฤษฎี ดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กรของสำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กรของ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
3. เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในปรับปรุง พัฒนา และประยุกต์ใช้ในการ บริหารการทำงานเป็นทีมในองค์กร และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์กรมากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ทีมเป็นหน่วยย่อยที่จะสร้างสรรค์ความสามัคคีในกลุ่มของพนักงานทุกคนทั้งองค์การ ทีมใช้ความคิดจากสมาชิกในกลุ่มที่จะใช้พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ทีมจะมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับทีม ดังนี้

Parker (1990: 16 อ้างใน พงศทิพ สุธป้อม, ม.ป.ป.: 32) ได้ให้ความหมายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จได้ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock (1999: 101 อ้างใน สุรัตติกาล ผูกเกษร, 2550: 32) ได้ให้ความหมายว่า ทีม คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง

Luecke and Polzer (2006: 18) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย

การทำงานส่วนมากในองค์การ จะมีลักษณะเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีมที่หลากหลาย สำหรับการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มจะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้จัดการหรือหัวหน้าคนเดียว และสมาชิกสามารถทำงานของตนให้เสร็จลงได้ โดยที่ไม่ต้องมีการประสานงานกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ในทางกลับกัน ทีมจะเป็นคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีทักษะการ

ทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ทีม (Team) หมายถึง กลุ่ม ๆ หนึ่ง ที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปใช้ความคิดและทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยต้องพึ่งพาอาศัยทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่รับผิดชอบร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกัน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน จึงเป็นความร่วมมือและร่วมใจของบุคคลในกลุ่ม การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และพยายามที่จะสร้างความสำเร็จของตนเอง ก็จะเป็นการช่วยสร้างความสำเร็จของทีมด้วยเช่นกัน

การทำงานเป็นทีม หรือ Team Work ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ต่างกันดังนี้ คือ

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549: 7) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

การทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่จะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม สมาชิกในกลุ่มจะมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน และปฏิบัติงานของตนให้เสร็จ หากสมาชิกในกลุ่มของตนมีส่วนในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน การทำงานก็ต้องอาศัยการประสานงานกันด้วย

Luecke and Polzer (2549: 37) อธิบายว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบไปด้วยความสามารถพิเศษ (talent) ความรู้ (knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้น ต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีความสามารถที่สำคัญสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่สำคัญสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ทีมต้องแก้ไขจุดบกพร่องของตนเอง หรือสรรหาสมาชิกคนใหม่ที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของทีม ทั้งนี้ทีมที่ประสบความสำเร็จจะดำเนินการในลักษณะดังกล่าว เพื่อพวกเขาประสบปัญหาในการทำงาน



Woodcock (1989: 75-116) ได้อธิบายว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะมีลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกัน เรียกว่า “Building Blocks” รายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and agreed goal) คือ การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรให้ผู้นำและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) คือ การที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญหน้าในการช่วยกันแก้ไขปัญหาย่างเต็มที่ และทุกคนสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ มีความเชื่อถือและมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) คือ การที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and conflict) คือ การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม สาเหตุของความขัดแย้ง เช่น การสนองต่อความต้องการของทุกคนไม่ได้จนเกิดการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิกในทีม หรือสมาชิกในทีมมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน วิธีการแก้ความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น หรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นอับอาย เจ็บใจ หรือเสียหน้า

5. กระบวนการการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision procedures) คือ มีวิธีการบริหารงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญห โดยที่ผู้นำเอาปัญหาให้สมาชิกในทีมอภิปราย แล้วให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจ หรือสมาชิกในทีมอาจจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเห็นว่าเหมาะสมตัดสินใจได้ ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสำหรับการตัดสินใจ การวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ การตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญห โดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาด้วย และการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) คือ การทำงานในทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำ ทำหน้าที่แบ่งงาน กระจายงานให้กับสมาชิกในทีม ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับการมอบหมาย โดยนำให้ทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular review) คือ การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ได้ เพื่อเป็นการประเมินการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการทำงาน ช่วยเพิ่มการสนับสนุนการไว้วางใจ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual development) คือ การจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองที่สำคัญๆ ได้แก่ การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้ศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การฝึกอบรมอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในทีมในการทำงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน และหากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนก็สามารถหาคนที่เรียนรู้งานนั้นมาแทนได้ การมอบหมายงานที่แตกต่างไปจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับคนอื่น การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้มีโอกาสแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องของตนเอง และปรับปรุงความรู้ความสามารถของตน

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group relations) คือ การที่สมาชิกในทีมมีการทำงานและบรรยากาศสัมพันธภาพที่ดี สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced role) คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บทบาทของสมาชิก ได้แก่ บทบาทตามหน้าที่ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมมีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจ และควบคุมงาน บทบาททั่วไป เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การตั้งใจทำงาน การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารมี 2 วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง จดหมายของทางราชการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

## 2.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จนั้น นุชนาฏ (2552) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง อบอุ่น
2. ความไว้วางใจกัน (Trust) คือหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ สื่อสารกันอย่างเปิดเผย และซื่อสัตย์ต่อกันและกัน
3. การมอบหมายงานอย่างชัดเจน ทุกคนในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีม
4. บทบาท (Role) ทุกคนในทีมแต่ละคนเข้าใจ ปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่น ซึ่งทุกบทบาทมีความสำคัญ
5. วิธีการทำงาน (Work Procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ
  1. การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและทุกคนกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
  2. การตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนในองค์กรย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วม
  3. ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ควรส่งเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ
  4. กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น

7. การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ด้วยการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ และควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะการให้รางวัลกับกลุ่ม

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

หลักการการทำงานเป็นกลุ่ม หรือ Team Work ตามหลักทฤษฎีของ ดักส์ลาสซ์ แมกเกรเกอร์ Nunthorn (2551) ได้กล่าวไว้มี 11 ข้อดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรเป็นแบบรูปนัย องค์กรมีลักษณะตามสบาย ไม่มีแนวตั้งเกรียด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่คนทำงานมีความเกี่ยวข้อง และสนใจ ไม่มีท่าทีของความเบื่อหน่ายท้อแท้เกิดขึ้นในขณะทำงาน

2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ในการมีส่วนร่วมของแต่ละคน อาจมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย แต่สุดท้ายงานส่วนรวมต้องเป็นของกลุ่ม ถ้าหากการอภิปรายออกนอกกลุ่มนอกทาง คนในทีมคนหนึ่งในกลุ่มจะเป็นผู้ดึงกลับมา

3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มมีเข้าใจอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ขององค์กร/กลุ่ม ทุกคนจะต้องเข้าใจ และได้รับการยอมรับจากสมาชิก มีความอิสระในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่าง ๆ จนในที่สุดอาจจะออกมาในด้านที่ทุกคนยอมรับ และมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

4. บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน อภิปรายปัญหาไม่เป็นการโจมตีกันเป็นการส่วนตัว แต่มีการรับฟังปัญหาต่าง ๆ ทุกคนไม่กลัวจะถูกหาว่าโง่ในการแสดงความคิดเห็นออกมา โดยเฉพาะความคิดริเริ่มและต้องสร้างสรรค์ต่อกลุ่ม

5. แม้จะมีการขัดแย้งกัน คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะยอมอยู่ร่วมงานกันได้ต่อไป กลุ่มแม้จะมีความขัดแย้งก็ไม่คิดหลบหนี หลีกเลียง เพื่อปิดบังอำพรางการไม่ตกลงกัน ไม่มีการบีบบังคับกันและกันในกลุ่มได้มีการตรวจสอบเหตุผลกันอย่างระมัดระวัง ทะนุถนอมรักษาความสามัคคีของกลุ่ม และกลุ่มพยายามที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้งแทนที่จะหนีไปเสียให้พ้น

6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ การตัดสินใจซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้

7. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สมาชิกในกลุ่มไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวิจารณ์เป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานของกลุ่มให้สำเร็จ

8. ทุกคนมีอิสระเสรีภาพในการแสดงความรู้สึกและแนวคิด การแก้ปัญหาสมาชิกมีอิสระในการแสดงความรู้สึกและแนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาส่วนบุคคลและการทำงานของกลุ่ม ทุกคนเข้าใจความรู้สึกของกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่ถกเถียงกัน

9. การมอบหมายงานรายบุคคล เมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายการทำงานได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

10. ประธานหรือสมาชิกไม่ใช่สิทธิพลหรืออำนาจส่วนตัว เหนือสมาชิกของกลุ่ม หรือ กลุ่มก็ไม่ได้ใช้สิทธิพลเหนือประธานของกลุ่มเช่นเดียวกัน แต่ภาวะผู้นำเปลี่ยนไปทุกขณะแล้วแต่สถานการณ์ แต่ละคนแสดงบทบาทเป็นส่วนหนึ่งที่มีประโยชน์ของกลุ่ม เขาจะแสดงเป็นผู้นำเมื่อถึงโอกาส ไม่มีการต่อสู้เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญไม่ได้อยู่ที่ว่า ใครควบคุม แต่กลับอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำงานได้ผลดี

11. กลุ่มมีอิสระภาพในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานจะมีการตรวจสอบผลงานของตนเองเป็นระยะ ๆ ว่า จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อาจจะเป็นกระบวนการบุคคล กลุ่มหรือวิธีการก็ตาม ย่อมแล้วแต่งานและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

จากการศึกษาได้ทำการเลือกปัจจัยให้สอดคล้องกับองค์การสำนักงานกบินแบ่งรัฐบาลมา 5 ข้อ คือ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน

#### 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่บุคคลได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานแต่ละคนจะสามารถรับรู้ได้

สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวที่เป็นปัจจัยต่อการกระทำไม่ว่าเป็นการอ่านหนังสือ การทำกับข้าว เป็นต้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับความรู้ความสามารถของตัวเอง ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการทำกับข้าว สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่เราไม่มีความรู้ในเรื่องของสูตรและขั้นตอนการทำกับข้าว ก็ไม่สามารถที่จะทำกับข้าวได้ในทางกลับกัน ถ้าเรามีความรู้เรื่องสูตรและขั้นตอนวิธีการทำ หากสภาพแวดล้อมรอบตัวเราไม่ดีพอ

เช่น แสงสว่างน้อยไป สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้รู้สึกเกิดความรำคาญและเป็นอิทธิพลต่อการทำงานได้

บรรยากาศองค์การ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ต่างกันดังนี้ คือ

Cherrington (1994: 469-470 อ้างใน เบญจมาศ คุ่มด้วง, 2547: 16) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศองค์การมากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

ปรัชญา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551: 26) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละองค์การ โดยมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

จร สุนทรายุทธ (2551: 515-517) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศขององค์การ จะประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบเป้าหมาย และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Forehand, 1993)

บรรยากาศขององค์การสามารถวัดได้จากการสอบถามการเรียนรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรม 4 แบบ วิธีการประเมินจากพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมแบบห่างเหิน พฤติกรรมแบบมุ่งผลงาน พฤติกรรมแบบเป็นแบบอย่าง และพฤติกรรมแบบกรุณาปราณี วิธีการประเมินจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน คือ พฤติกรรมขาดความสามัคคี พฤติกรรมอุปสรรค พฤติกรรมขวัญ และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (Halpin and Croft, 1962)

#### องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน แล้วก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ สามารถวัดได้จากความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ และผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

Litwin and Stringer (1968: 81-82 อ้างใน จร สุนทรายุทธ, 2551: 517-518) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเลื่อง และความผูกพัน

นอกจากนี้ Litwin and Stringer ยังได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 8 ปัจจัยออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้ คือ

1. มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
2. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ
3. มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานภายในองค์การ
4. มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพทางกายภายในองค์การ ของบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม
6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตามที่องค์การกำหนด
8. มิติความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์การ
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์การ

#### **ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ**

การศึกษาในเรื่องของบรรยากาศครั้งแรกนั้น เริ่มต้นโดย Lewin และนักวิชาการอื่นเสนอทฤษฎีไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้ Lewin (1938 อ้างอิงใน จิตตรี, 2553: 24-25) ได้อธิบายว่า

การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การ เริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ. 1930 โดยพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B = f(P, E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การจากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศขององค์การ เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจมาศ คุ่มด้วง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ของพนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ส่วนเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

พิรดา เย็นทรง (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เอสวีไอเอ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ตามคิดเห็นของพนักงานฝ่ายขายของบริษัท เอสวีไอเอ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้าน ความอบอุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความขัดแย้ง ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านการให้รางวัล

สุรัตติกา ผูกเกสร (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในแต่ละรายด้าน พบว่ามีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสร้างความคล่องตัวในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล และด้านการร่วมกันทบทวนการทำงาน

อัศวิน เบญจขรณี (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การของหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมแบบเผด็จการเต็มขั้น รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำหนดเป้าหมาย การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์

ศศิธร ใจกว้าง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและทัศนคติในการทำงาน : กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท วันทิววันคอนแทคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อ



พิจารณาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร ด้านความมั่นคงและการเลี้ยง และมีปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกัน และมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การต่างกัน

ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่องาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และบรรยากาศองค์การแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานธนาคารที่มีเจตคติต่องานที่ดี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงและมีบรรยากาศองค์การที่ดีร่วมกัน มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีเจตคติต่องานที่ด้อย ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำและมีบรรยากาศองค์การที่ดีน้อยร่วมกัน

จิตตรี เกษสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด : กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ ความสอดคล้องต้องกัน และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความขัดแย้งในองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลกับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Cohen and others (1996) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน: กรณีศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าซึ่งแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตัวเอง การเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงาน ลักษณะกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Georg (1996) ได้ทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการเปลี่ยนแปลง แรงงานสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติ และทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

Hoegl and et al. (2001) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การมีส่วนร่วมในทีม นั้น เรียกว่า ทีมงานที่มีคุณภาพ โดยการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง TWQ และการประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง TWQ และการดำเนินงานของทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ในมุมมองของผู้จัดการ หัวหน้าทีมกับสมาชิกในทีม



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 791 คน ตามข้อมูล ณ ธันวาคม 2554

2. กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรคำนวณ (ธานินทร์ ศิปป์จาร์, 2553: 45) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 791 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{791}{1+791(0.05)^2} \\
 &= \frac{791}{1+791(0.0025)} \\
 &= \frac{791}{1+1.9775} \\
 n &= 265.65 \text{ หรือ } 265 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

3. การสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งกำหนดพื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ศึกษาค้นคว้าและการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล** ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งคำถามทั้ง 5 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม** ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งมีจำนวนคำถามในแต่ละด้านดังนี้

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1. การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย   | มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 2. ความไว้วางใจต่อกัน          | มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 3. ความขัดแย้งกันในกลุ่ม       | มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 4. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น | มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 5. การมอบหมายการทำงาน          | มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามมิติการสร้างบรรยากาศองค์การ ทั้งหมด 9 มิติ ๆ ละ 3 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ซึ่งมีจำนวนคำถามในแต่ละด้านดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
2. มิติความรับผิดชอบ	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
3. มิติรางวัล	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
4. มิติความเที่ยง	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
5. มิติความอบอุ่น	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
6. มิติการสนับสนุน	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
8. มิติความขัดแย้ง	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยทั่วไปจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และระดับบรรยากาศองค์การ ใช้วิธีการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามวิธีการของ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 75) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีการดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานความเหมาะสมของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) มีวิธีการดังนี้

1.) นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

2.) นำแบบสอบถามมาบันทึกลงใน โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ปรากฏผลได้ค่าเท่ากับ 0.959 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้งานได้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ จากนั้นรอให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยก่อน แล้วจึงเก็บรวบรวม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี จากหนังสือ บทความ และวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing) และคัดลอกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Coding) และบันทึกรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

## สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กร ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ใช้สถิติ Independent sample t-test ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One way Analysis of Variance (ANOVA) ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ใช้สถิติ Multiple linear regression ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ โดยกำหนดรูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test และ ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร ใช้สถิติ Multiple linear regression

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ และเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน และนำแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์มาวิเคราะห์ จำนวน 265 ชุด โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ในรายละเอียดดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-test (One-way ANOVA)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุमानเพื่อใช้ทำการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	98	37.00
หญิง	167	63.00
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี	17	6.40
26-30 ปี	23	8.70
31-35 ปี	72	27.20
36-40 ปี	65	24.50
41-45 ปี	46	17.40
46-50 ปี	24	9.10
51 ปี ขึ้นไป	18	6.80
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยม	4	1.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	27.20
ปริญญาตรี	162	61.10
สูงกว่าปริญญาตรี	27	10.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	54	20.40
6-10 ปี	84	31.70
11-15 ปี	57	21.50
16-20 ปี	37	14.00
21-25 ปี	20	7.50
26 ปี ขึ้นไป	13	4.90
<b>รายได้</b>	<b>จำนวน (คน)</b>	<b>ร้อยละ</b>
5,000 – 15,000 บาท	132	49.80
15,001 – 25,000 บาท	72	27.20
25,001 – 35,000 บาท	43	16.20
35,001 – 45,000 บาท	5	1.90
45,001 - 55,000 บาท	5	1.90
55,001 บาท ขึ้นไป	8	3.00
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุ 31-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมาได้แก่ อายุ 36-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่จะมีรายได้ 5,000-15,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาได้แก่ รายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. การอภิปรายกันอย่าง เปิดเผย	15 (5.7)	116 (43.8)	113 (42.6)	21 (7.9)	-	3.48	0.655	ปานกลาง	3
2. ความไว้วางใจต่อกัน	16 (6.0)	120 (45.3)	100 (37.7)	25 (9.4)	4 (1.5)	3.43	0.762	ปานกลาง	4
3. ความขัดแย้งกันใน กลุ่ม	2 (0.8)	77 (29.1)	167 (63.0)	19 (7.2)	-	3.24	0.473	ปานกลาง	5
4. เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	27 (10.2)	134 (50.6)	94 (35.5)	9 (3.4)	1 (0.4)	3.67	0.674	มาก	1
5. การมอบหมายการ ทำงาน	35 (13.2)	107 (40.4)	101 (38.1)	20 (7.5)	2 (0.8)	3.57	0.791	มาก	2
การทำงานเป็นทีมโดยรวม						3.48	0.535	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.535)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.24 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.674) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ด้านการมอบหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.791)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านการอภิปรายกันอย่างไม่เปิดเผย

การอภิปรายกันอย่างไม่เปิดเผย	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	34 (12.8)	120 (45.3)	98 (37.0)	11 (4.2)	2 (0.8)	3.65	0.783	มาก	1
2. มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ	19 (7.2)	94 (35.5)	119 (44.9)	29 (10.9)	4 (1.5)	3.36	0.828	ปานกลาง	3
3. มีการพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ	26 (9.8)	108 (40.8)	98 (37.0)	21 (7.9)	12 (4.5)	3.43	0.936	ปานกลาง	2
ด้านการอภิปรายกันอย่างไม่เปิดเผยรวม						3.48	0.655	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายกันอย่างไม่เปิดเผยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายกันอย่างไม่เปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.655)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.36 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.783) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 3. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.936)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านความไว้วางใจต่อกัน

ความไว้วางใจต่อกัน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาดจะได้รับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	16 (6.0)	96 (36.2)	115 (43.4)	25 (9.4)	13 (4.9)	3.26	0.902	ปานกลาง	3
2. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร	33 (12.5)	115 (43.4)	91 (34.3)	17 (6.4)	9 (3.4)	3.55	0.912	มาก	1
3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	23 (8.7)	115 (43.4)	91 (34.3)	29 (10.9)	7 (2.6)	3.45	0.895	ปานกลาง	2
<b>ด้านความไว้วางใจต่อกันรวม</b>						<b>3.43</b>	<b>0.762</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจต่อกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.762)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.26 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.912) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.895)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม

ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถกันและกัน	19 (7.2)	126 (47.5)	94 (35.5)	18 (6.8)	8 (3.0)	3.49	0.844	ปานกลาง	2
2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	48 (18.1)	108 (40.8)	94 (35.5)	8 (3.0)	7 (2.6)	3.69	0.894	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำความคิดของผู้ปฏิบัติงาน	7 (2.6)	27 (10.2)	101 (38.1)	100 (37.7)	30 (11.3)	2.55	0.916	ปานกลาง	3
ด้านความขัดแย้งกันในกลุ่มรวม						3.24	0.473	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมด้านไม่มีความขัดแย้งกันในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D. = 0.473)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 – 2.55 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.894) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 1. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.844)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็น ทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น

เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ทุกคนเต็มใจรับฟัง และพิจารณาความ คิดเห็นตามข้อเสนอ	51 (19.2)	135 (50.9)	72 (27.2)	5 (1.9)	2 (0.8)	3.86	0.768	มาก	1
2. มีการเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น หรือ พูดถึงปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่าง เต็มที่	25 (9.4)	114 (43.0)	102 (38.5)	19 (7.2)	5 (1.9)	3.51	0.835	มาก	3
3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ อย่างเต็มที่ในการแสดง ความคิดเห็นเรื่องสำคัญ ของงาน	31 (11.7)	126 (47.5)	94 (35.5)	10 (3.8)	4 (1.5)	3.64	0.795	มาก	2
ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นรวม						3.67	0.674	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.674)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 - 3.51 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.768) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.795)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านการมอบหมายการทำงาน

การมอบหมายการทำงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน	46 (17.4)	118 (44.5)	80 (30.2)	16 (6.0)	5 (1.9)	3.69	0.892	มาก	1
2. องค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ความสามารถแต่ละคนมาร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	34 (12.8)	96 (36.2)	104 (39.2)	26 (9.8)	5 (1.9)	3.48	0.905	ปานกลาง	3
3. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม	42 (15.8)	99 (37.4)	90 (34.0)	29 (10.9)	5 (1.9)	3.54	0.949	มาก	2
ด้านการมอบหมายการทำงานรวม						3.57	0.791	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการทำงานเป็นทีมด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.791)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 - 3.48 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. ทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.892) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 3. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.949)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง  
บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศองค์การ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มิติโครงสร้างองค์การ	10 (3.4)	106 (35.9)	124 (42.0)	23 (7.8)	2 (0.7)	3.39	0.698	ปานกลาง	3
2. มิติความรับผิดชอบ	16 (5.4)	97 (32.9)	129 (43.7)	19 (6.4)	4 (1.4)	3.38	0.719	ปานกลาง	4
3. มิติรางวัล	15 (5.1)	67 (22.7)	141 (47.8)	34 (11.5)	8 (2.7)	3.18	0.792	ปานกลาง	8
4. มิติความเสี่ยง	12 (4.1)	65 (22.0)	142 (48.1)	401 (13.6)	6 (2.0)	3.15	0.770	ปานกลาง	9
5. มิติความอบอุ่น	11 (3.7)	88 (29.8)	136 (46.1)	27 (9.2)	3 (1.0)	3.30	0.682	ปานกลาง	7
6. มิติการสนับสนุน	20 (6.8)	106 (35.9)	120 (40.7)	15 (5.1)	4 (1.4)	3.48	0.741	ปานกลาง	1
7. มิติมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	20 (6.8)	86 (29.2)	118 (40.0)	33 (11.2)	8 (2.7)	3.32	0.854	ปานกลาง	6
8. มิติความขัดแย้ง	12 (4.1)	98 (33.2)	122 (41.4)	27 (9.2)	6 (2.0)	3.34	0.782	ปานกลาง	5
9. มิติความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	17 (5.8)	120 (40.7)	106 (35.9)	17 (5.8)	5 (1.7)	3.47	0.759	ปานกลาง	2
การสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม						3.34	0.602	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการการสร้างบรรยากาศองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (S.D. = 0.602)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 - 3.15 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ มิติการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.741) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.759)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติโครงสร้าง  
องค์การ

มิติโครงสร้างองค์การ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. องค์การมีการชี้แจง เกี่ยวกับนโยบายและ แผนงานอยู่เสมอ	13 (4.9)	94 (35.5)	123 (46.4)	32 (12.1)	3 (1.1)	3.31	0.790	ปานกลาง	3
2. องค์การมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงาน ในองค์การไว้อย่าง ชัดเจน	21 (7.9)	113 (42.6)	103 (38.9)	23 (8.7)	5 (1.9)	3.46	0.834	ปานกลาง	1
3. ได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของตนเอง อย่างชัดเจน	17 (6.4)	108 (40.8)	111 (41.9)	25 (9.4)	4 (1.5)	3.41	0.808	ปานกลาง	2
ด้านมิติโครงสร้างองค์การรวม						3.39	0.698	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานใน  
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.698)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.46 - 3.31 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็น  
ด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. องค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ  
ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 (S.D. = 0.834) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 3. ได้รับคำ  
ชี้แจงเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. =  
0.808)

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความรับผิดชอบ

มิติความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ	26 (9.8)	113 (42.6)	110 (41.5)	11 (4.2)	5 (1.9)	3.54	0.802	มาก	1
2. รู้สึกเป็นอิสระในการคิดค้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	19 (7.2)	86 (32.5)	127 (47.9)	25 (9.4)	8 (3.0)	3.31	0.855	ปานกลาง	2
3. มีอิสระที่จะกำหนดวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองตามที่เห็นว่าเหมาะสม	17 (6.4)	88 (33.2)	123 (46.4)	29 (10.9)	8 (3.0)	3.29	0.859	ปานกลาง	3
<b>ด้านมิติความรับผิดชอบรวม</b>						<b>3.38</b>	<b>0.719</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความรับผิดชอบที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.719)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 - 3.29 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.802) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 2. รู้สึกเป็นอิสระในการคิดค้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = 0.855)

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติรางวัล

มิติรางวัล	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	26 (9.8)	113 (42.6)	110 (41.5)	11 (4.2)	5 (1.9)	3.12	0.902	ปานกลาง	3
2. ได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงาน	19 (7.2)	86 (32.5)	127 (47.9)	25 (9.4)	8 (3.0)	3.18	0.895	ปานกลาง	2
3. มีการวิพากษ์วิจารณ์ผลการพิจารณาความดีความชอบสูงมาก	17 (6.4)	88 (33.2)	123 (46.4)	29 (10.9)	8 (3.0)	3.25	0.916	ปานกลาง	1
<b>ด้านมิติรางวัลรวม</b>						<b>3.18</b>	<b>0.792</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติรางวัลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (S.D. = 0.792)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 - 3.12 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 3. มีการวิพากษ์วิจารณ์ผลการพิจารณาความดีความชอบสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 (S.D. = 0.916) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 2. ได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (S.D. = 0.895)

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง  
บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
ด้านมิติความเสี่ยง

มิติความเสี่ยง	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน	13 (4.9)	83 (31.3)	123 (46.4)	39 (14.7)	7 (2.6)	3.21	0.849	ปานกลาง	2
2. พนักงานทุกคนในองค์การทำงานด้วยเป้าหมายเดียวกัน	25 (9.4)	85 (32.1)	121 (45.7)	25 (9.4)	9 (3.4)	3.35	0.900	ปานกลาง	1
3. ลักษณะการปฏิบัติงานต้องเสี่ยงอันตรายจากการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	4 (1.5)	68 (25.7)	83 (31.3)	61 (23.0)	35 (13.2)	2.90	1.132	ปานกลาง	3
<b>ด้านมิติความเสี่ยงรวม</b>						<b>3.15</b>	<b>0.770</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความเสี่ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (S.D. = 0.770)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.35 – 2.90 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. พนักงานทุกคนในองค์การทำงานด้วยเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.900) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 1. ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D. = 0.849)

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง  
บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
ด้านมิติความอบอุ่น

มิติความอบอุ่น	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. พนักงานที่ปฏิบัติงานบางคนชอบแยกตัวออกจากผู้ร่วมงาน	26 (9.8)	82 (30.9)	118 (44.5)	28 (10.6)	11 (4.2)	3.32	0.936	ปานกลาง	2
2. ผู้ร่วมงานมีการกลั่นแกล้งและใส่ร้ายกัน	29 (10.9)	78 (29.4)	80 (30.2)	54 (20.4)	24 (9.1)	3.13	1.134	ปานกลาง	3
3. การปฏิบัติงานในองค์การมีความเป็นกันเอง	25 (9.4)	109 (41.1)	104 (39.2)	16 (6.0)	11 (4.2)	3.46	0.900	ปานกลาง	1
<b>ด้านมิติความอบอุ่นรวม</b>						<b>3.30</b>	<b>0.682</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D. = 0.682)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.46 - 3.13 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 3. การปฏิบัติงานในองค์การมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 (S.D. = 0.900) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 1. พนักงานที่ปฏิบัติงานบางคนชอบแยกตัวออกจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D. = 0.936)

**ตารางที่ 4.14** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการสนับสนุน

มิติการสนับสนุน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	28 (10.6)	102 (38.5)	109 (41.1)	22 (8.3)	4 (1.5)	3.48	0.849	ปานกลาง	2
2. ในองค์การสนับสนุนให้พนักงานเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	24 (9.1)	101 (38.1)	106 (40.0)	24 (9.1)	10 (3.8)	3.40	0.912	ปานกลาง	3
3. ถ้าพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	21 (7.9)	126 (47.5)	99 (37.4)	16 (6.0)	3 (1.1)	3.55	0.773	มาก	1
<b>ด้านมิติการสนับสนุนรวม</b>						<b>3.48</b>	<b>0.741</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติการสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.741)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.40 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 3. ถ้าพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.773) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 1. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.849)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง  
บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มิติมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. องค์การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	30 (11.3)	100 (37.7)	110 (41.5)	18 (6.8)	7 (2.6)	3.48	0.879	ปานกลาง	1
2. องค์การมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ยุติธรรม	24 (9.1)	83 (31.3)	113 (42.6)	28 (10.6)	17 (6.4)	3.26	0.987	ปานกลาง	2
3. พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	28 (10.6)	75 (28.3)	114 (43.0)	23 (8.7)	25 (9.4)	3.22	1.061	ปานกลาง	3
ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานรวม						3.32	0.854	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D. = 0.854)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 - 3.22 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. องค์การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.879) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 2. องค์การมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (S.D. = 0.987)



**ตารางที่ 4.16** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง  
บรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
ด้านมิติความขัดแย้ง

มิติความขัดแย้ง	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานได้อย่างเต็มที่	25 (9.4)	87 (32.8)	119 (44.9)	24 (9.1)	10 (3.8)	3.35	0.909	ปานกลาง	2
2. การปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้คิดและปฏิบัติได้อย่างอิสระ	24 (9.1)	85 (32.1)	109 (41.1)	32 (12.1)	15 (5.7)	3.27	0.981	ปานกลาง	3
3. องค์การมีการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้	17 (6.4)	110 (41.5)	106 (40.0)	29 (10.9)	3 (1.1)	3.41	0.812	ปานกลาง	1
<b>ด้านมิติความขัดแย้งรวม</b>						<b>3.34</b>	<b>0.782</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (S.D. = 0.782)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 3.27 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยปานกลางอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 3. องค์การมีการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.812) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 1. สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.909)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	19 (7.2)	116 (43.8)	100 (37.7)	25 (9.4)	5 (1.9)	3.45	0.834	ปานกลาง	3
2. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	26 (9.8)	115 (43.4)	97 (36.6)	21 (7.9)	6 (2.3)	3.51	0.862	มาก	1
3. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น	21 (7.9)	113 (42.6)	106 (40.0)	17 (6.4)	8 (3.0)	3.46	0.848	ปานกลาง	2
ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวม						3.47	0.759	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 265 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีระดับการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.759)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 3.45 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.862) เห็นด้วยปานกลางรองลงมา คือ ข้อที่ 3. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 0.759)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านเพศ

การสร้างบรรยากาศองค์การ	Independent samples t-test					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
มิติโครงสร้างองค์การ	หญิง	3.46	0.707	1.124	263	0.262
	ชาย	3.36	0.693	1.118		
มิติความรับผิดชอบ	หญิง	3.42	0.771	0.626	263	0.532
	ชาย	3.36	0.689	0.608		
มิติรางวัล	หญิง	3.18	0.883	0.020	263	0.984
	ชาย	3.19	0.737	0.019		
มิติความเสี่ยง	หญิง	3.19	0.878	0.673	263	0.526
	ชาย	3.13	0.700	0.635		
มิติความอบอุ่น	หญิง	3.34	0.675	0.721	263	0.471
	ชาย	3.28	0.686	0.724		
มิติการสนับสนุน	หญิง	3.48	0.815	0.008	263	0.994
	ชาย	3.48	0.696	0.008		
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	หญิง	3.34	0.963	0.332	263	0.753
	ชาย	3.31	0.786	0.316		
มิติความขัดแย้ง	หญิง	3.37	0.894	0.437	263	0.681
	ชาย	3.33	0.710	0.412		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศองค์การ	Independent samples t-test					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
มีดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	หญิง	3.46	0.852	0.203	263	0.839
	ชาย	3.48	0.702	0.193		
การสร้างบรรยากาศองค์การรวม	หญิง	<b>3.36</b>	<b>0.658</b>	<b>0.495</b>	263	<b>0.621</b>
	ชาย	<b>3.32</b>	<b>0.567</b>	<b>0.476</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ของการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.621 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ขอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุ

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	7.456	6	1.243	2.643	<b>.017*</b>
	ภายในกลุ่ม	121.315	258	0.470		
	รวม	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.841	6	0.974	1.920	0.078
	ภายในกลุ่ม	130.806	258	0.507		
	รวม	136.647	264			
มิติรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	9.161	6	1.527	2.515	<b>0.022*</b>
	ภายในกลุ่ม	156.610	258	0.607		
	รวม	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	7.702	6	1.284	2.227	<b>0.041*</b>
	ภายในกลุ่ม	148.709	258	0.576		
	รวม	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.519	6	0.753	1.644	0.135
	ภายในกลุ่ม	118.180	258	0.458		
	รวม	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	11.049	6	1.841	3.553	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	133.724	258	0.518		
	รวม	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.806	6	2.468	3.580	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	177.847	258	0.689		
	รวม	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	12.176	6	2.029	3.512	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	149.069	258	0.578		
	รวม	161.245	264			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มีดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.742	6	1.457	2.620	<b>0.018*</b>
	ภายในกลุ่ม	143.502	258	0.556		
	รวม	152.245	264			
การสร้างบรรยากาศองค์การรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.553	6	1.092	3.167	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	88.965	258	0.345		
	รวม	95.518	264			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ด้านมิติรางวัล ด้านมิติความเสี่ยง ด้านมิติการสนับสนุน ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านมิติความขัดแย้ง และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017, 0.022, 0.041, 0.002, 0.002, 0.002 และ 0.018 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ ด้านมิติรางวัล ด้านมิติความเสี่ยง ด้านมิติการสนับสนุน ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านมิติความขัดแย้ง และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกัน

จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้าง  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference							
	กลุ่ม I	กลุ่ม J						
		20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.59	3.51	3.43	3.11	3.49	3.51	3.54
20-25 ปี	3.59	-	0.082 (0.709)	0.154 (0.405)	0.481 <b>(0.011*)</b>	0.103 (0.596)	0.076 (0.727)	0.053 (0.820)
26-30 ปี	3.51	-	-	0.072 (0.660)	0.399 <b>(0.017*)</b>	0.022 (0.902)	-0.006 (0.976)	-0.029 (0.893)
31-35 ปี	3.43	-	-	-	0.326 <b>(0.006*)</b>	-0.051 (0.695)	-0.078 (0.628)	-0.102 (0.575)
36-40 ปี	3.11	-	-	-	-	-0.377 <b>(0.005*)</b>	-0.405 <b>(0.014*)</b>	-0.428 <b>(0.020*)</b>
41-45 ปี	3.49	-	-	-	-	-	-0.027 (0.874)	-0.051 (0.791)
46-50 ปี	3.51	-	-	-	-	-	-	-0.023 (0.914)
51 ปี ขึ้นไป	3.54	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011, 0.017 และ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.481, 0.399 และ 0.326 ตามลำดับ และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 46-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.014 และ 0.020 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.377, -0.405 และ -0.428 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติรางวัลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference							
	กลุ่ม I	$\bar{X}$	กลุ่ม J					
			20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.57	3.36	3.20	2.92	3.33	3.22	3.07
20-25 ปี	3.57	-	0.208 (0.405)	0.370 (0.079)	0.652 <b>(0.002*)</b>	0.236 (0.287)	0.348 (0.160)	0.496 (0.061)
26-30 ปี	3.36	-	-	0.162 (0.385)	0.444 <b>(0.020*)</b>	0.028 (0.887)	0.140 (0.538)	0.288 (0.241)
31-35 ปี	3.20	-	-	-	0.282 <b>(0.036*)</b>	-0.134 (0.362)	-0.022 (0.903)	0.126 (0.540)
36-40 ปี	2.92	-	-	-	-	-0.416 <b>(0.006*)</b>	-0.304 (0.104)	-0.156 (0.454)
41-45 ปี	3.33	-	-	-	-	-	0.112 (0.569)	0.260 (0.231)
46-50 ปี	3.22	-	-	-	-	-	-	0.148 (0.542)
51 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติรางวัลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี และกลุ่มอายุ 41-45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.020, 0.036 และ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.652, 0.444, 0.282 และ -0.416 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเสี่ยงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	กลุ่ม I	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
			กลุ่ม J						
			20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I			3.47	3.46	3.02	2.99	3.24	3.28	3.18
20-25 ปี	3.47	-	-	0.007 (0.979)	0.451 <b>(0.028*)</b>	0.481 <b>(0.021*)</b>	0.231 (0.285)	0.192 (0.427)	0.286 (0.267)
26-30 ปี	3.46	-	-	-	0.445 <b>(0.015*)</b>	0.474 <b>(0.011*)</b>	0.224 (0.248)	0.185 (0.404)	0.279 (0.244)
31-35 ปี	3.02	-	-	-	-	0.029 (0.822)	-0.221 (0.125)	-0.260 (0.148)	-0.166 (0.408)
36-40 ปี	2.99	-	-	-	-	-	-0.250 (0.089)	-0.289 (0.112)	-0.195 (0.336)
41-45 ปี	3.24	-	-	-	-	-	-	-0.039 (0.838)	0.055 (0.796)
46-50 ปี	3.28	-	-	-	-	-	-	-	0.094 (0.692)
51 ปี ขึ้นไป	3.18	-	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี และกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028, 0.015 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.451, 0.445 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี และกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021, 0.011 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.481, 0.474

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติการ  
สนับสนุนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference							
	กลุ่ม I	กลุ่ม J						
		20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.67	3.65	3.62	3.15	3.62	3.47	3.33
20-25 ปี	3.67	-	0.015 (0.950)	0.045 (0.815)	0.517 <b>(0.009*)</b>	0.050 (0.806)	0.193 (0.398)	0.332 (0.174)
26-30 ปี	3.65	-	-	0.031 (0.858)	0.503 <b>(0.004*)</b>	0.036 (0.847)	0.179 (0.998)	0.317 (0.162)
31-35 ปี	3.62	-	-	-	0.472 <b>(0.000*)</b>	0.005 (0.972)	0.148 (0.385)	0.287 (0.132)
36-40 ปี	2.15	-	-	-	-	-0.467 <b>(0.001*)</b>	-0.324 (0.061)	-0.185 (0.335)
41-45 ปี	3.62	-	-	-	-	-	0.143 (0.431)	0.282 (0.160)
46-50 ปี	3.47	-	-	-	-	-	-	0.139 (0.537)
51 ปี ขึ้นไป	3.33	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติการสนับสนุนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี และกลุ่มอายุ 41-45 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009, 0.004, 0.000 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.517, 0.503, 0.472 และ -0.467

**ตารางที่ 4.24** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติ  
มาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่ง  
รัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference							
	กลุ่ม I	$\bar{X}$	กลุ่ม J					
			20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.65	3.55	3.45	2.93	3.44	3.36	3.24
20-25 ปี	3.65	-	0.097 (0.716)	0.198 (0.377)	0.714 <b>(0.002*)</b>	0.206 (0.384)	0.286 (0.279)	0.407 (0.149)
26-30 ปี	3.55	-	-	0.102 (0.610)	0.618 <b>(0.002*)</b>	0.109 (0.608)	0.189 (0.436)	0.310 (0.237)
31-35 ปี	3.45	-	-	-	0.516 <b>(0.000*)</b>	0.007 (0.963)	0.088 (0.655)	0.208 (0.342)
36-40 ปี	2.93	-	-	-	-	-0.509 <b>(0.002*)</b>	-0.428 <b>(0.032*)</b>	-0.308 (0.165)
41-45 ปี	3.44	-	-	-	-	-	0.080 (0.701)	0.201 (0.385)
46-50 ปี	3.36	-	-	-	-	-	-	0.121 (0.641)
51 ปี ขึ้นไป	3.24	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.002 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.714, 0.618 และ 0.516 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 46-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.032 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.509, -0.428 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความขัดแย้งของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference							
	กลุ่ม I	$\bar{X}$	กลุ่ม J					
			20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.67	3.52	3.48	3.01	3.39	3.47	3.25
20-25 ปี	3.67	-	0.145 (0.553)	0.185 (0.368)	0.657 <b>(0.002*)</b>	0.276 (0.203)	0.195 (0.420)	0.500 (0.053)
26-30 ปี	3.52	-	-	0.040 (0.825)	0.512 <b>(0.006*)</b>	0.131 (0.501)	0.050 (0.822)	0.355 (0.139)
31-35 ปี	3.48	-	-	-	0.472 <b>(0.000*)</b>	0.091 (0.529)	0.010 (0.957)	0.315 (0.117)
36-40 ปี	3.01	-	-	-	-	-0.318 <b>(0.010*)</b>	-0.462 <b>(0.012*)</b>	-0.157 (0.439)
41-45 ปี	3.39	-	-	-	-	-	-0.81 (0.674)	0.224 (0.290)
46-50 ปี	3.47	-	-	-	-	-	-	0.305 (0.199)
51 ปี ขึ้นไป	3.25	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความขัดแย้งของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.006 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.657, 0.512 และ 0.472 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 46-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 , 0.012 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.318, -0.462 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference								
	กลุ่ม I	$\bar{X}$	กลุ่ม J						51 ปี ขึ้นไป
			20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.61	3.48	3.61	3.18	3.62	3.56	3.32	
20-25 ปี	3.61	-	0.131 (0.584)	-0.003 (0.988)	0.422 <b>(0.038*)</b>	-0.015 (0.943)	0.052 (0.825)	0.293 (0.247)	
26-30 ปี	3.48	-	-	-0.134 (0.454)	0.293 (0.107)	-0.146 (0.444)	-0.078 (0.719)	0.162 (0.419)	
31-35 ปี	3.61	-	-	-	0.472 <b>(0.001*)</b>	-0.012 (0.932)	0.055 (0.753)	0.296 (0.134)	
36-40 ปี	3.18	-	-	-	-	-0.439 <b>(0.003*)</b>	-0.371 <b>(0.038*)</b>	-0.131 (0.510)	
41-45 ปี	3.62	-	-	-	-	-	0.067 (0.720)	0.308 (0.139)	
46-50 ปี	3.56	-	-	-	-	-	-	0.240 (0.302)	
51 ปี ขึ้นไป	3.32	-	-	-	-	-	-	-	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 20-25 และกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038, 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.422, 0.472 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.038 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.439, -0.371 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษา

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน		One-Way ANOVA: F-test			
	SS	df	MS	F	Sig.	
มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.529	3	1.510	3.171	0.025*
	ภายในกลุ่ม	124.242	261	0.476		
	รวม	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.924	3	0.641	1.242	0.295
	ภายในกลุ่ม	134.723	261	0.516		
	รวม	136.647	264			
มิติรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3.558	3	1.186	1.908	0.129
	ภายในกลุ่ม	162.213	261	0.622		
	รวม	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.954	3	0.651	1.101	0.349
	ภายในกลุ่ม	154.457	261	0.592		
	รวม	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.883	3	0.294	0.630	0.596
	ภายในกลุ่ม	121.816	261	0.467		
	รวม	122.699	264			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิตินิสัยสนับสุนน	ระหว่างกลุ่ม	2.011	3	0.670	1.225	0.301
	ภายในกลุ่ม	142.763	261	0.547		
	รวม	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.071	3	3.690	5.304	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	181.582	261	0.696		
	รวม	192.653	264			
มิตินิสัยขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.431	3	1.477	2.458	0.063
	ภายในกลุ่ม	156.815	261	0.601		
	รวม	161.245	264			
มิตินิสัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.403	7	1.134		0.116
	ภายในกลุ่ม	148.841	257	0.570		
	รวม	152.245	264			
การสร้างบรรยากาศองค์การรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.425	7	0.808		0.081
	ภายในกลุ่ม	93.093	257	0.357		
	รวม	95.518	264			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่ามัธยม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.08	3.45	3.40	3.10
ต่ำกว่ามัธยม	4.08	-	0.628 (0.077)	0.684 (0.051)	0.985 (0.008*)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.45	-	-	0.055 (0.573)	0.356 (0.023*)
ปริญญาตรี	3.40	-	-	-	0.301 (0.037*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.10	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008, 0.023 และ 0.037 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.985, 0.356 และ 0.301 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.29** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้าบรยากาศองค์กรในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	กลุ่ม I	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
			กลุ่ม J			
			ต่ำกว่ามัธยม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่ามัธยม	4.42	4.42	-	1.080 (0.012*)	1.053 (0.013*)	1.566 (0.001*)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.34	3.34	-	-	-0.027 (0.821)	0.485 (0.010*)
ปริญญาตรี	3.36	3.36	-	-	-	0.512 (0.003*)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.85	2.85	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างการสร้าบรยากาศองค์กรในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการสร้าบรยากาศองค์กรในมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยม มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012, 0.013 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 1.080 , 1.053 และ 1.566 ตามลำดับ และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีค่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.003 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.485 และ 0.512 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้าบรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้าบรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30** แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.179	5	0.636	1.311	0.260
	ภายในกลุ่ม	125.592	259	0.485		
	รวม	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.466	5	0.493	0.952	0.448
	ภายในกลุ่ม	134.182	259	0.518		
	รวม	136.647	264			
มิติรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2.082	5	0.416	0.659	0.655
	ภายในกลุ่ม	163.689	259	0.632		
	รวม	165.771	264			
มิติความเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2.694	5	0.539	0.908	0.476
	ภายในกลุ่ม	153.717	259	0.594		
	รวม	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2.014	5	0.403	0.865	0.505
	ภายในกลุ่ม	120.685	259	0.466		
	รวม	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.939	5	0.788	1.449	0.207
	ภายในกลุ่ม	140.834	259	0.544		
	รวม	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.334	5	0.667	0.912	0.474
	ภายในกลุ่ม	189.319	259	0.731		
	รวม	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.827	5	0.565	0.924	0.466
	ภายในกลุ่ม	158.419	259	0.612		
	รวม	161.245	264			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.386	5	0.677	1.178	0.320
	ภายในกลุ่ม	148.859	259	0.575		
	รวม	152.245	264			
การสร้างบรรยากาศองค์การรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.069	5	0.414	1.147	0.336
	ภายในกลุ่ม	93.449	259	0.361		
	รวม	95.518	264			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ของการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.336 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านรายได้

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.539	5	0.108	0.218	0.955
	ภายในกลุ่ม	128.232	259	0.495		
	รวม	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.488	5	0.298	0.570	0.723
	ภายในกลุ่ม	135.159	259	0.522		
	รวม	136.647	264			
มิติรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	0.563	5	0.113	0.177	0.971
	ภายในกลุ่ม	165.207	259	0.638		
	รวม	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.708	5	0.142	0.236	0.947
	ภายในกลุ่ม	155.703	259	0.601		
	รวม	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.975	5	0.995	2.189	0.056
	ภายในกลุ่ม	117.724	259	0.455		
	รวม	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.112	5	0.222	0.401	0.848
	ภายในกลุ่ม	143.661	259	0.555		
	รวม	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.938	5	0.388	0.526	0.756
	ภายในกลุ่ม	190.715	259	0.736		
	รวม	192.653	264			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
มิตិความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.977	5	0.195	0.316	0.903
	ภายในกลุ่ม	160.268	259	0.619		
	รวม	161.245	264			
มิตិความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.400	5	0.080	0.136	0.984
	ภายในกลุ่ม	151.845	259	0.586		
	รวม	152.245	264			
การสร้างบรรยากาศองค์การรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.503	5	0.101	0.274	0.927
	ภายในกลุ่ม	95.015	259	0.367		
	รวม	95.518	264			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านรายได้ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ของการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.927 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ  
ใช้สถิติ Linear Multiple Regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

$X$  = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้  $X_1$

$Y$  = ค่าตัวแปรตาม

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น จะใช้  
สัญลักษณ์  $b_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

$e$  = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน ของการประมาณค่า  $Y$  โดยค่า  $\hat{Y}$  จะ  
ใช้สัญลักษณ์  $e$  สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรตาม

$\hat{Y}_T$  = การสร้างบรรยากาศองค์การ

$\hat{Y}_1$  = มิติโครงสร้างองค์การ

$\hat{Y}_2$  = มิติความรับผิดชอบ

$\hat{Y}_3$  = มิติรางวัล

$\hat{Y}_4$  = มิติความเสี่ยง

$\hat{Y}_5$  = มิติความอบอุ่น

$\hat{Y}_6$  = มิติการสนับสนุน

$\hat{Y}_7$  = มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

$\hat{Y}_8$  = มิติความขัดแย้ง

$\hat{Y}_9$  = มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตัวแปรต้น

$X_1$  = การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

$X_2$  = ความไว้วางใจต่อกัน

$X_3$  = ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

$X_4$  = เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

$X_5$  = การมอบหมายการทำงาน

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม

ตารางที่ 4.32 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.840	0.706	0.701	0.329

ผลจากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.840 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 70.1

ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.433	0.125		3.475	<b>0.001*</b>
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.232	0.042	0.253	5.495	<b>0.000*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.217	0.037	0.275	5.890	<b>0.000*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ )	0.124	0.044	0.139	2.839	<b>0.005*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.251	0.038	0.330	6.664	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_T = 0.433 + 0.232 X_1 + 0.217 X_2 + 0.124 X_4 + 0.251 X_5$$



สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ

**ตารางที่ 4.34** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติโครงสร้างองค์การ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.783	0.614	0.608	0.437

ผลจากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.783 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 60.8

ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติโครงสร้าง  
องค์การ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.197	0.166		1.188	0.236
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.288	0.056	0.270	5.127	<b>0.000*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.106	0.049	0.116	2.163	<b>0.031*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ )	0.212	0.058	0.204	3.644	<b>0.000*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.295	0.050	0.334	5.885	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_1 = 0.197 + 0.288 X_1 + 0.106 X_2 + 0.212 X_4 + 0.295 X_5$$

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.36 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติความรับผิดชอบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.736	0.542	0.535	0.491

ผลจากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.736 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 53.5

ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิติความรับผิดชอบ  
(ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.300	0.186		1.615	0.107
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.138	0.063	0.126	2.188	<b>0.030*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.220	0.055	0.234	4.017	<b>0.000*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ )	0.293	0.065	0.275	4.495	<b>0.000*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.216	0.056	0.237	3.840	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_2 = 0.300 + 0.138 X_1 + 0.220 X_2 + 0.293 X_4 + 0.216 X_5$$

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัล

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัล

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัล

**ตารางที่ 4.38** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติรางวัล (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.615	0.378	0.371	0.628

ผลจากตารางที่ 4.38 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.615 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 37.1

**ตารางที่ 4.39** แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มิตรังวัล  
(ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.533	0.223		2.385	<b>0.018*</b>
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.222	0.078	0.184	2.839	<b>0.005*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.379	0.068	0.365	5.545	<b>0.000*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_3$ )	0.161	0.066	0.161	2.442	<b>0.015*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิตรังวัลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_3 = 0.533 + 0.222 X_1 + 0.379 X_2 + 0.161 X_3$$

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยง

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยง

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยง

**ตารางที่ 4.40** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเสี่ยง (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.709	0.502	0.499	0.545

ผลจากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.709 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 49.9

ตารางที่ 4.41 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเสี่ยง  
(ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.128	0.190		0.672	0.502
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.504	0.063	0.429	7.936	<b>0.000*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.356	0.053	0.365	6.761	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเสี่ยงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1 X_1 + b_5 X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_4 = 0.128 + 0.504 X_1 + 0.356 X_5$$



สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น

**ตารางที่ 4.42** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความอบอุ่น (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.376	0.142	0.135	0.634

ผลจากตารางที่ 4.42 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.376 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 13.5

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความอบอุ่น  
(ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.921	0.221		8.682	0.000*
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.170	0.074	0.163	2.296	0.000*
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.221	0.061	0.256	3.610	0.022*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.43 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1 X_1 + b_5 X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_5 = 1.921 + 0.170 X_1 + 0.221 X_5$$

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน

**ตารางที่ 4.44** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการสนับสนุน (ตามสมการ  $\hat{Y}_0$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.743	0.552	0.545	0.500

ผลจากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.743 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 54.5

ตารางที่ 4.45 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติการ  
สนับสนุน (ตามสมการ  $\hat{Y}_6$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.391	0.189		2.067	<b>0.040*</b>
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย (X <sub>1</sub> )	0.135	0.064	0.119	2.101	<b>0.037*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน (X <sub>2</sub> )	0.262	0.057	0.270	4.696	<b>0.000*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (X <sub>4</sub> )	0.157	0.066	0.143	2.371	<b>0.018*</b>
การมอบหมายการทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.319	0.057	0.340	5.573	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ความไว้วางใจต่อกัน และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐาน (H<sub>1</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_6 = 0.391 + 0.135 X_1 + 0.262 X_2 + 0.157 X_4 + 0.319 X_5$$

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.46** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.709	0.503	0.497	0.606

ผลจากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.709 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 49.7

ตารางที่ 4.47 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติมาตรฐาน  
การปฏิบัติงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_7$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.078	0.215		-0.360	0.719
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.383	0.076	0.294	5.074	<b>0.000*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.282	0.066	0.251	4.271	<b>0.000*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_3$ )	0.307	0.064	0.285	4.825	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.47 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_7 = -0.078 + 0.383 X_1 + 0.282 X_2 + 0.307 X_3$$

สมมติฐานที่ 2.9 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง

**ตารางที่ 4.48** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความขัดแย้ง (ตามสมการ  $\hat{Y}_8$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.695	0.483	0.475	0.566

ผลจากตารางที่ 4.48 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 47.5

**ตารางที่ 4.49** แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความ  
ขัดแย้ง (ตามสมการ  $\hat{Y}_8$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.233	0.215		1.088	0.278
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.172	0.073	0.145	2.370	<b>0.019 *</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.317	0.063	0.309	5.007	<b>0.000*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ )	0.190	0.075	0.164	2.528	<b>0.012*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.202	0.065	0.205	3.123	<b>0.002*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.49 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้งของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_8 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_8 = 0.233 + 0.172 X_1 + 0.317 X_2 + 0.190 X_4 + 0.202 X_5$$



สมมติฐานที่ 2.10 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ ) ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ ) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ ) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ ) และการมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทุกตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบางตัว มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

**ตารางที่ 4.50** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ตามสมการ  $\hat{Y}_0$ )

การสร้างบรรยากาศองค์การ	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.725	0.525	0.516	0.528

ผลจากตารางที่ 4.50 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรตามคือการสร้างบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายการทำงาน การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความขัดแย้งกันในกลุ่ม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.725 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 51.6

**ตารางที่ 4.51** แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ  
องค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านมิติความเป็น  
อันหนึ่งอันเดียวกัน (ตามสมการ  $\hat{Y}_0$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.137	0.261		-0.525	0.600
การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ( $X_1$ )	0.147	0.068	0.127	2.167	<b>0.031*</b>
ความไว้วางใจต่อกัน ( $X_2$ )	0.242	0.063	0.243	3.853	<b>0.000*</b>
ความขัดแย้งกันในกลุ่ม ( $X_3$ )	0.267	0.081	0.166	3.309	<b>0.001*</b>
เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $X_4$ )	0.177	0.070	0.157	2.521	<b>0.012*</b>
การมอบหมายการทำงาน ( $X_5$ )	0.211	0.061	0.220	3.449	<b>0.001*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.51 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ความไว้วางใจต่อกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ความขัดแย้งกันในกลุ่ม และการมอบหมายการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เขียนเป็นสมการ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_0 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ จะได้

$$\hat{Y}_0 = -0.137 + 0.147 X_1 + 0.242 X_2 + 0.267 X_3 + 0.177 X_4 + 0.211 X_5$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน  
 ตารางที่ 4.52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้าง  
 บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ									
	มิติโครงสร้างองค์การ	มิติความรับผิดชอบ	มิติรางวัล	มิติความเสี่ยง	มิติความอบอุ่น	มิติการสนับสนุน	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	มิติความชัดเจน	มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	รวมการสร้างบรรยากาศ องค์การ
1. เพศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
4. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. รายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ									
	มิติโครงสร้างองค์การ (Y <sub>1</sub> )	มิติความรับผิดชอบ (Y <sub>2</sub> )	มิติรางวัล (Y <sub>3</sub> )	มิติความเสี่ยง (Y <sub>4</sub> )	มิติความอบอุ่น (Y <sub>5</sub> )	มิติการสนับสนุน (Y <sub>6</sub> )	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Y <sub>7</sub> )	มิติความขัดแย้ง (Y <sub>8</sub> )	มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Y <sub>9</sub> )	รวมการสร้างบรรยากาศ องค์การ (Y <sub>T</sub> )
1. การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย (X <sub>1</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความไว้วางใจต่อกัน (X <sub>2</sub> )	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความขัดแย้งกันในกลุ่ม (X <sub>3</sub> )	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
4. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (X <sub>4</sub> )	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓
5. การมอบหมายการทำงาน (X <sub>5</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 สรุปผลสมการพยากรณ์ จากปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการสร้าง  
บรรยากาศองค์การ

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา: สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	
ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ องค์การ	สมการพยากรณ์จากปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
1. มิติโครงสร้างองค์การ ( $\hat{Y}_1$ )	$\hat{Y}_1 = 0.197 + 0.288 X_1 + 0.106 X_2 + 0.212 X_4 + 0.295 X_5$ (0.000*) (0.031*) (0.000*) (0.000*)
2. มิติความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_2$ )	$\hat{Y}_2 = 0.300 + 0.138 X_1 + 0.220 X_2 + 0.293 X_4 + 0.216 X_5$ (0.030*) (0.000*) (0.000*) (0.000*)
3. มิติรางวัล ( $\hat{Y}_3$ )	$\hat{Y}_3 = 0.533 + 0.222 X_1 + 0.379 X_2 + 0.161 X_5$ (0.005*) (0.000*) (0.015*)
4. มิติความเสี่ยง ( $\hat{Y}_4$ )	$\hat{Y}_4 = 0.128 + 0.504 X_1 + 0.356 X_5$ (0.000*) (0.000*)
5. มิติความอบอุ่น ( $\hat{Y}_5$ )	$\hat{Y}_5 = 1.912 + 0.170 X_1 + 0.221 X_5$ (0.000*) (0.022*)
6. มิติการสนับสนุน ( $\hat{Y}_6$ )	$\hat{Y}_6 = 0.391 + 0.135 X_1 + 0.262 X_2 + 0.157 X_4 + 0.319 X_5$ (0.037*) (0.000*) (0.018*) (0.000*)
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\hat{Y}_7$ )	$\hat{Y}_7 = -0.078 + 0.383 X_1 + 0.282 X_2 + 0.307 X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.000*)
8. มิติความขัดแย้ง ( $\hat{Y}_8$ )	$\hat{Y}_8 = 0.233 + 0.172 X_1 + 0.317 X_2 + 0.190 X_4 + 0.202 X_5$ (0.019*) (0.000*) (0.012*) (0.002*)
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\hat{Y}_9$ )	$\hat{Y}_9 = -0.137 + 0.147 X_1 + 0.242 X_2 + 0.267 X_3 + 0.177 X_4 + 0.211 X_5$ (0.031*) (0.000*) (0.001*) (0.012*) (0.001*)
6. ด้านภาพรวม ( $\hat{Y}_T$ )	$\hat{Y}_T = 0.433 + 0.232 X_1 + 0.217 X_2 + 0.124 X_4 + 0.251 X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.005*) (0.000*)

เมื่อ

- $X_1$  คือ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย  
 $X_2$  คือ ความไว้วางใจต่อกัน  
 $X_3$  คือ ความขัดแย้งกันในกลุ่ม  
 $X_4$  คือ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น  
 $X_5$  คือ การมอบหมายการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาจำนวน 265 คน ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และด้านการมอบหมายการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยในภาพรวม ด้านความไว้วางใจต่อกัน และด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติการสนับสนุน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติรางวัล และมิติความเสียสละ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ทำการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านภาพรวม ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การและมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ส่วนการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ด้านความไว้วางใจต่อกัน ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและด้านการมอบหมายการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การในภาพรวม และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ  $\hat{Y}_T = 0.433 + 0.232 X_1 + 0.217 X_2 + 0.124 X_4 + 0.251 X_5$  มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.840 สามารถทำนายสมการได้ ร้อยละ 70.1

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” มีประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในครั้งนี้ และสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับ ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยนำเอาความรู้ความสามารถของพนักงานเข้ามาใช้ร่วมกับผู้บริหาร หรืออาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานได้มีโอกาสเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็นได้ ก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และการที่พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้นั้น สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาของการทำงานในทีมได้เช่นกัน

ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุรัตติกาล ผูกเกสร (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1” ที่ พบว่า การทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณา

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในแต่ละรายด้าน พบว่ามีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับมิติด้านการสนับสนุน เป็นอันดับแรก อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องการให้มีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ และต้องการให้องค์การจัดให้มีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพราะพนักงานทุกคนในองค์การเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และหากพนักงานในองค์การมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ จึงทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศในองค์การที่ดีได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา เย็นทรวง (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เอสวีไอเอ จำกัด (มหาชน)” ที่พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายขายของบริษัท เอสวี ไอเอ จำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ คือ อายุและระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การโดยรวม พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ด้านมิติรางวัล ด้านมิติความเสี่ยง ด้านมิติการสนับสนุน ด้านมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านมิติความขัดแย้ง และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้มีอายุ 26-30 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 36-40 ปี ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุน้อยนั้น อยู่ในช่วงของผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเริ่มต้องการที่จะมีอาชีพที่แน่นอนมั่นคง และกำลังจะสร้างครอบครัว จึงพยายามปรับตัวและเรียนรู้ให้ปฏิบัติงานร่วมกันในบรรยากาศองค์การได้

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การ และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่ามัธยมศึกษาจะมีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ



สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ อาจเป็นเพราะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร ซึ่งไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการทำตามใจได้ หรืออาจจะเป็นเหตุผลจากการจ่ายค่าตอบแทนและสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีน้อย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ คุ่มด้วง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่” ที่พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ในด้านอายุ และระดับการศึกษา ส่วนเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์สมการพยากรณ์ในส่วนตัวแปรของการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมกันพยากรณ์การสร้างบรรยากาศในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การสร้างบรรยากาศในองค์กรโดยรวม มี 4 ด้าน คือ การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กรอาจจะเป็นผลมาจากการที่พนักงานต้องการให้มีการบริหารงานแบบให้มีส่วนร่วม ซึ่งสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน และพนักงานต้องการให้มีการกระจายงานในหน้าที่และกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมและการชี้แจงเกี่ยวกับการเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และแผนงานอยู่เสมอ และสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน
2. ควรจัดให้มีการกำหนดความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นของการปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีม และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. ควรจัดให้มีการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
4. ควรจัดให้มีการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ และควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะการให้รางวัลกับกลุ่ม

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. ทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำการศึกษาลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำมาใช้วัดความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร
3. ทำการศึกษ่าปัจจัยของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม



## บรรณานุกรม

- จิตตรี เกษสุวรรณ. 2553. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานครจำกัด: กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชร สุนทรายุทธ. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- นุชนาฎ. 2552. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:  
<http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=201.0>, [สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2555]
- เบญจมาศ คุ่มด้วง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรีชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์. 2551. ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างความสำเร็จให้องค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พฤทธิพล สุขป้อม. ม.ป.ป.. การทำงานเป็นทีมของวิชาชีพการแพทย์แผนไทย. แผนการสอน.
- พีรดา เอ็นทรวง. 2548. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขายของบริษัท เอสวีโอเอ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วารภรณ์ ตระกูลศฤงศ์. 2549. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศศิธร ไกรกว้าง. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและทัศนคติในการทำงาน: กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท วันทิววันคอนแทคส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการตลาด. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุรัตติกาล ผูกเกสร. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็น ทีมของกรมปศุสัตว์ เขต1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2554. แผนการดำเนินงาน ประจำปี 2554 GLO-Action Plan 2011. แผนการดำเนินงาน.
- อัศวิน เบญจภรณ์. 2550. ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การของหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์. งานวิจัยพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- Cohen, S. G., Ledford, G. E. and Spreitzer, G. M. 1996. **Employee involvement; Studies; self directed work teams; Effectiveness; Models; Teamwork.** New York: Sage publications, Inc.
- Georg, J. 1996. **Management Changes; Labor Teamwork; Work Studies; Regions; Organizationstructure.** (Department of Industrial Relations, Graduate School of Business, University College Dublin, Ireland, 1996.).
- Hoegl, M. and Gemuenden, H. G. 2001. **Studies; Software industry; Performance evaluation; Product development; Teamwork.** (Technical University of Berlin, Chair for Technology and Innovation Management, Hardenbergstr. 4-5, HAD 29, 10623 Berlin, Germany, 2001).
- Luecke และ Polzer. 2549. การบริหารจัดการทีมงาน. แปลโดย สุวีพร พึ่งพุทธรคุณ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมลการพิมพ์.
- McGroagor, D. 1992. **The human side of enterprise.** New York: McGraw-Hill.
- Nunthon. 2551. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=6a590107c63f09fd>, [สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2554]
- Woodcock, M. 1999. **Team development manual.** Worcester: Great Britain by Billing & Sons.



**ภาคผนวก**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลบุรีรัมย์



**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

## “การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

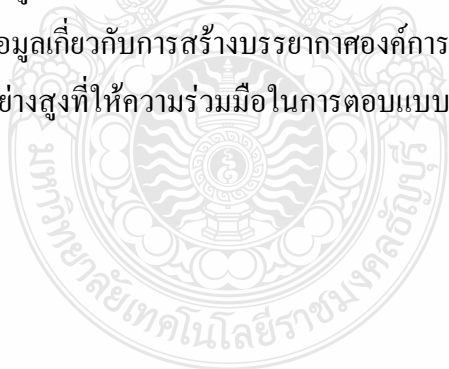
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนของการประกอบการศึกษาการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยที่การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีข้อถูกหรือผิด เพียงต้องการทราบถึงความรู้สึกละและความคิดเห็นของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย จึงขอความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การ	จำนวน 27 ข้อ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

1.) ชาย

2.) หญิง

2. อายุ

1.) 20-25 ปี

2.) 26-30 ปี

3.) 31-35 ปี

4.) 36-40 ปี

5.) 41-45 ปี

6.) 46-50 ปี

7.) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1.) ต่ำกว่ามัธยมศึกษา  2.) ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.) ปริญญาตรี  4.) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.) 1 – 5 ปี

2.) 6 – 10 ปี

3.) 11 – 15 ปี

4.) 16 – 20 ปี

5.) 21 – 25 ปี

6.) 26 ปี ขึ้นไป

5. รายได้

1.) 5,000 – 15,000 บาท

2.) 15,001 – 25,000 บาท

3.) 25,001 – 35,000 บาท

4.) 35,001 – 45,000 บาท

5.) 45,001 – 55,000 บาท

6.) 55,001 บาทขึ้นไป



**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (/) ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย</b>					
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
2. มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ					
3. มีการพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ					
<b>ความไว้วางใจต่อกัน</b>					
4. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน					
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร					
6. องค์กรมีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ					
<b>ความขัดแย้งกันในกลุ่ม</b>					
7. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำความคิดของผู้ปฏิบัติงาน					
<b>เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น</b> 10. ทุกคนเต็มใจรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ					
11. มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่					
12. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเรื่องสำคัญของงาน					
<b>การมอบหมายการทำงาน</b> 13. ทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน					
14. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
15. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม					

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ( / ) ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การสร้างบรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>มิติโครงสร้างองค์การ</b>					
1. องค์การมีการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานอยู่เสมอ					
2. องค์การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในองค์การไว้อย่างชัดเจน					
3. ได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน					
<b>มิติความรับผิดชอบ</b>					
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
5. รู้สึกเป็นอิสระในการคิดค้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
6. มีอิสระที่จะกำหนดวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองตามที่ได้เห็นว่าเหมาะสม					

การสร้างบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>มิติรางวัล</b>					
7. ได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลเมื่อ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
8. ได้รับการตอบแทนความดีความชอบ ตามผลของการปฏิบัติงาน					
9. มีการวิพากษ์วิจารณ์ผลการพิจารณา ความดีความชอบสูงมาก					
<b>มิตีความเสี่ยง</b>					
10. ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน					
11. พนักงานทุกคนในองค์กรทำงาน ด้วยเป้าหมายเดียวกัน					
12. ลักษณะการปฏิบัติงานต้องเสี่ยง อันตรายจากการออกปฏิบัติงานนอก สถานที่					
<b>มิตีความอบอุ่น</b>					
13. พนักงานที่ปฏิบัติงานบางคนชอบ แยกตัวออกจากผู้ร่วมงาน					
14. ผู้ร่วมงานมีการกลั่นแกล้งและใส่ร้าย กัน					
15. การปฏิบัติงานในองค์กรมีความเป็น กันเอง					

การสร้างบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>มติการสนับสนุน</b>					
16. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็น อย่างดี					
17. ในองค์กรสนับสนุนให้พนักงาน เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน					
18. ถ้าพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน					
<b>มติมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>					
19. องค์กรให้ความสำคัญกับการ ปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
20. องค์กรมีเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ยุติธรรม					
21. พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนตาม ผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
<b>มติความขัดแย้ง</b>					
22. สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อ ปรับปรุงการทำงานได้อย่างเต็มที่					
23. การปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้คิด และปฏิบัติได้อย่างอิสระ					

การสร้างบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<p>มิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</p> <p>24. องค์กรมีการกระจายความ รับผิดชอบในการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนและช่วยเหลือกันได้</p>					
<p>25. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันใน ลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร</p>					
<p>26. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>					
<p>27. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของผู้อื่น</p>					





**ภาคผนวก ข**

**ประวัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล**

## ประวัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



การออกสลากกินแบ่งรัฐบาล ในประเทศไทยตามประวัติความเป็นมาได้เริ่มมีขึ้นในสมัย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 โดยมีฝรั่งชาวอังกฤษชื่อ ครูอลบาสเตอร์เป็น ผู้นำลักษณะการออกรางวัลสลากแบบยุโรปมาเผยแพร่เป็นคนแรกโดยเรียกว่า “ลอตเตอรี่” โดย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมรา ชานุญาตให้กรมทหารมหาดเล็กลอตเตอรี่เป็นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2417 เนื่องใน งานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของพระองค์ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือ พ่อค้าต่างชาติที่ นำสินค้ามาร่วมแสดงในการจัดพิพิธภัณฑที่ตึกกองคาเดีย ในพระบรมมหาราชวังและต่อมาในสมัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อปี พ.ศ. 2460 ซึ่งเป็นช่วงที่อยู่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 สหราชอาณาจักรอังกฤษซึ่งเป็นประเทศฝ่ายสัมพันธมิตรประสงค์จะกู้เงินจากประเทศไทยเพื่อใช้ ในการสงคราม แต่ไม่อาจกู้โดยตรงจากรัฐบาลไทยได้ เพราะจะเป็นการกระทบกระเทือนงบประมาณ สภารักษาคดีแห่งประเทศไทย จึงดำเนินนโยบายกู้เงินจากประชาชนด้วยการออกลอตเตอรี่โดยได้รับ พระราชทานพระบรมราชานุญาตจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ต่อมาในปี พ.ศ.2466 ได้ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ออก “ลอตเตอรี่เสือป่า ล้านบาท” เพื่อหารายได้บำรุงกองเสือป่าอาสาสมัคร โดยพิมพ์ จำนวน 1 ล้านฉบับ จำหน่ายฉบับละ 1 บาท

ต่อมาในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการ ปกครอง ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลมีนโยบายที่จะลดเงินรัชชูปการ (เงินที่เรียกเก็บจากชาวไทยที่มีต้อง รับราชการทหาร) ทำให้รัฐขาดรายได้ จึงได้ดำริให้มีการออกลอตเตอรี่รัฐบาลขึ้นโดยเรียกว่า “ลอตเตอรี่รัฐบาลสยาม” โดยพิมพ์ออกจำหน่ายจำนวน 1 ล้านฉบับ ๆ ละ 1 บาท ปีละ 4 งวด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กระทรวงมหาดไทยออกสลากกินแบ่ง บำรุงเทศบาลโดยกำหนดว่า หากเดือนใดเป็นเดือนที่ออกสลากกินแบ่งรัฐบาล เดือนนั้นให้งดจำหน่าย สลากกินแบ่งของเทศบาล โดยเริ่มจำหน่ายงวดแรกเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2478 แล้วออกสลาก เดือนเมษายน พ.ศ. 2479 โดยพิมพ์จำนวน 500,000 ฉบับ ๆ ละ 1 บาท และได้มีการออกสลากกินแบ่ง รัฐบาลและสลากบำรุงเทศบาลเรื่อยมา



ในปี พ.ศ. 2482 ซึ่งถือเป็นยุคที่สลากกินแบ่งรัฐบาลเริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล และสลากบำรุงเทศบาล มาสังกัดกระทรวงการคลัง และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้น โดยมีพระยาพรหมพิตรศรีพิลาส เป็นประธานกรรมการ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2482 ในวันดังกล่าวจึงถือเป็นวันสถาปนาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จนปัจจุบัน

และการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลก็ได้พัฒนาเรื่อยมาจนกระทั่งปี พ.ศ. 2517 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้น กำหนดให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นนิติบุคคล และเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง

นอกจากการดำเนินกิจการภายในประเทศแล้ว สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลยังได้มีการประสานงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารด้านกิจการสลากกินแบ่งกับต่างประเทศด้วย โดยการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมสลากกินแบ่งโลก (World Lottery Association : WLA) และเป็นสมาชิกของสมาคมสลากกินแบ่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Lottery Association : APLA) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543

### 1.1 การกิจหลักในการดำเนินงาน

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พุทธศักราช 2517 ที่ใช้บังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2517 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

มาตรา 5 ข้อความว่า ให้จัดตั้งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้น เรียกว่า "สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล" มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1.ออกสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 2.จัดการโรงพิมพ์อันเป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาลหรือสิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ
- 3.กระทำการอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินการของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การจัดการโรงพิมพ์ อันเป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาล และสิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ ปัจจุบันโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลตั้งอยู่ที่ ซอยแยกเอกมัย ถ.สุขุมวิท 63

นอกจากการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาลแล้ว สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลยังได้มีการจัดพิมพ์สลากบำรุงการกุศล ใบตรวจผลการออกรางวัล รวมถึงงานพิมพ์อื่นที่รับจ้างจากภายนอก ซึ่ง

ส่วนใหญ่เป็นสิ่งพิมพ์กั้นปลอมแปลงของหน่วยราชการที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ อาทิ ตัวรถเมล์ ตัวรถโดยสาร บขส. บัตรผ่านทางของการทางพิเศษฯ สติกเกอร์ของกรมสรรพสามิต แม้จะไม่สร้างกำไรให้เป็นจำนวนมากนัก เนื่องจากเป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ และรับพิมพ์งานในราคาต่ำกว่าโรงพิมพ์ของเอกชน แต่ก็นับว่าเป็นผลงานที่ภาคภูมิใจของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ในความมีศักยภาพและได้รับความไว้วางใจ

## 1.2 คำขวัญและตราสัญลักษณ์

### - คำขวัญ

เนื่องในโอกาสครบรอบ ๖๐ ปีของกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล นับจากวันที่ ๕ เมษายน ๒๔๙๒ ถึง ๕ เมษายน ๒๕๕๒ ทางสำนักงานสลากฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมการประกวดคำขวัญและตราสัญลักษณ์โดยมีแนวคิดดังนี้

### "ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยืนหยัดคุณธรรม"

ก็คงจะเป็นแนวคิดที่อยู่บนหลักของความเป็นจริงในการดำเนินกิจการของเราตลอดมา ภายใต้อำนาจเราพิจารณาถึงภารกิจขององค์กรที่เรารับผิดชอบต่อสังคม มีหลักใหญ่อยู่ ๓ ประการ **ประการแรก** เรามีภารกิจที่จะแบ่งเบาภาระของรัฐในด้านการสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมที่หลากหลายของความต้องการ

**ประการที่สอง** เราเป็นองค์กรของรัฐที่มีวัตถุประสงค์ในการหารายได้เข้างบประมาณแผ่นดินเพื่อรัฐจะได้นำเอาไปใช้ในกิจการด้านสังคม ศาสนา การศึกษา การรักษาพยาบาล การกีฬา รวมถึงศิลปะและวัฒนธรรมและอื่นๆ ตามนโยบายของรัฐ

**ประการสุดท้าย** องค์กรของเราถูกมองจากสังคม (ส่วนน้อย) จากสื่อฯ ว่าเป็นแหล่งอบายมุข(ที่ถูกต้องตามกฎหมายของรัฐ) การดำเนินงานคือ การออกรางวัลสลากเป็นภารกิจหลัก การออกรางวัลที่ ๑ และรางวัลเลขท้าย ๒ ตัวจะมีผลกระทบกับรายรับ รายจ่ายของส่วนบุคคล ความเชื่อของบุคคล เป็นเรื่องของความหวังความโลภที่ไม่สิ้นสุด เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เป็นเรื่องของการที่จะเนรมิตที่จะทำให้มีคนจนและคนรวยเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ดังนั้นภารกิจคือหน้าที่ของเราที่จะต้องสร้าง "ความเชื่อ" และ "ความศรัทธา" ต่อองค์กรของเรากับสังคม กับ ...คน ซึ่งเรายืนหยัดอยู่บนหลักแห่งความยุติธรรมเสมอมาและตลอดไป

- ตราสัญลักษณ์



ความหมายของสีและสื่อที่ใช้ในแบบตราสัญลักษณ์

**รูปสลาท** ในลักษณะ "การหมุนเวียนเป็นวัฏจักร" หมายความว่า สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาลมีรายได้จากการจำหน่ายสลาทและคืนรายได้แก่ชาติ "หมุนเวียนเกื้อกูลเป็นวัฏจักร"

**สีเขียว** หมายถึง "สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล" โดยนำเอา "สีเขียว" คือสีของวัน "พุธ" ที่ก่อตั้งสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล สื่อแทน "สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล"

**สีฟ้า** หมายถึง ความโปร่งใส ความบริสุทธิ์ยุติธรรม การนำเอานกยูงยักษ์ที่สำนักงานใช้ผู้นามาปรับปรุงให้เหมาะสมกับองค์ประกอบภายนอก ซึ่งเป็นการผสมผสานกิจกรรมเดิมขององค์กรจากอดีต ไปสู่ออนาคตที่ก้าวหน้าต่อไป

### 1.3 การบริหารงานของสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล

ในการบริหารงานของสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาลนั้น อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517 โดยแบ่งอำนาจการบริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ

**1. การกำกับ** สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล บริหารงานภายใต้ การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เป็นไปตามนัยมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517 ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับโดยทั่วไปเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

**2. การควบคุม** ในการบริหารงานนั้น สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาลนอกจากอยู่ภายใต้การกำกับด้านนโยบายของรัฐมนตรีแล้ว ผู้ที่จะควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานฯ คือ "คณะกรรมการสลาทกินแบ่งรัฐบาล" โดย มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการและวางนโยบายของสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล รวมทั้ง การออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การบริหาร ในการบริหารงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลนั้น คณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาล จะพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ให้เป็นผู้บริหารของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ภายใต้การกำกับของรัฐมนตรี และภายใต้การควบคุมของกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

#### การดำเนินงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



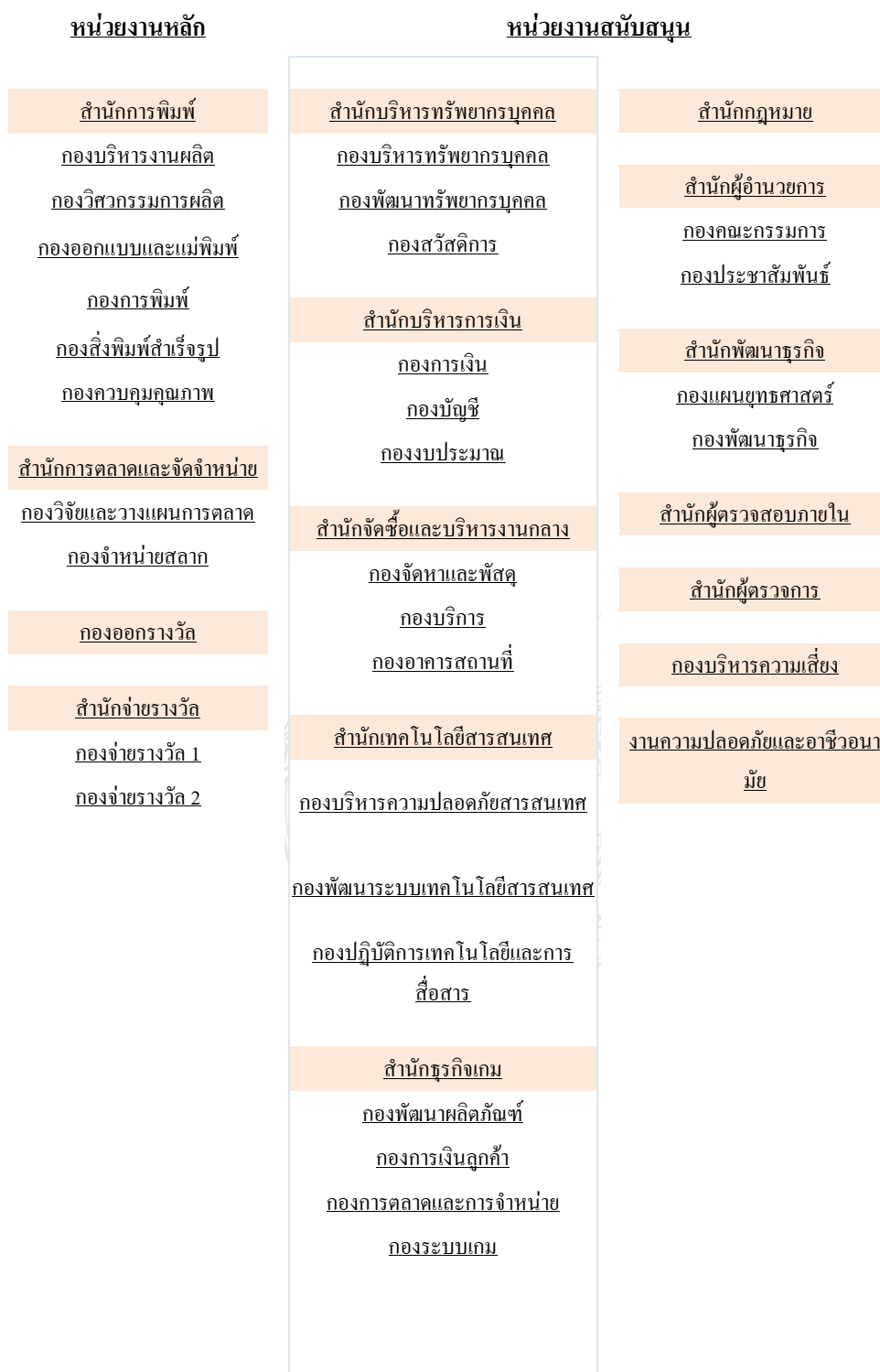
โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ภารกิจ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 4 ขั้นตอน หลัก ๆ คือ

1. การพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาล สลากพิเศษ และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ
2. การจำหน่ายสลาก
3. การออกรางวัล
4. การจ่ายรางวัล

#### 1.4 แผนผังโครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน

- แบ่งตามอัตรากำลัง
- แบ่งตามภารกิจ

ผังโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน  
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>S1: เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงทางการเงิน</p> <p>S2: มีประสบการณ์และความชำนาญในการดำเนินธุรกิจครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการพิมพ์ การจำหน่ายสลาก การออกรางวัล การจ่ายรางวัล</p> <p>S3: มีโรงพิมพ์ที่ทันสมัย และมีเทคโนโลยีการพิมพ์เอกสารปลอดภัยการปลอมแปลง</p> <p>S4: เครือข่ายผู้จำหน่ายที่เพิ่มขึ้นมาตั้งแต่กิจการของสลากพิเศษแบบ 3 ตัว 2 ตัว</p> <p>S5: มีช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าและประชาชนที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>S6: เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการทำงานทั่วทั้งองค์กร</p>	<p>W1: สัดส่วนการเติบโตของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นเทียบกับรายได้ของสำนักงานฯ คงที่</p> <p>W2: มีอัตราผลตอบแทนเงินลงทุนชั่วคราวที่ต่ำตามข้อกำหนดใน พรบ.สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล</p> <p>W3: การดำเนินการกับปัญหาการขายสลากเกินราคา</p> <p>W4: ประสิทธิภาพในการบริหารและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ในลักษณะวิธีแบบราชการ</p> <p>W5: การส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมีน้อย</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>O1: ลักษณะดำเนินชีวิตบนความเชื่อด้านโชคลางและการเล่นพนันรูปแบบต่าง ๆ ของคนไทย ยังมีอยู่ในระดับสูง</p> <p>O2: มีโอกาสในการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายสลากได้ทั่วถึงประชาชนโดยตรง</p>	<p>T1: ข้อจำกัดด้านนโยบายรัฐบาล ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางองค์กร</p> <p>T2: แรงกดดันให้ดำเนินการกับปัญหาการขายสลากเกินราคา</p> <p>T3: การขยายตัวภาคสังคมที่อิงคำสอนทางศาสนา เข้ามามีบทบาทกับกิจกรรมทางการเมืองมากขึ้น</p>

(ที่มา : แผนการดำเนินงาน ประจำปี 2554 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล GLO – Action Plan 2011)

## 1.5 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เสริมรายได้รัฐ พัฒนาสังคม บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

### พันธกิจ (Mission)

- ผลิตจำหน่าย ออกรางวัล และจ่ายรางวัลและสร้างสรรค์ธุรกิจรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำรายได้ส่งรัฐ
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ทันสมัย และบริหารจัดการตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี

### 1.6 ค่านิยมร่วม (Core Value) , วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) , สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. " ค่านิยมร่วม " (GLO Core Value) ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

1.1 ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีศีลธรรมและจริยธรรมในอาชีพ

1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยี

1.3 บริการเป็นเลิศ การให้บริการที่ดี

1.4 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

1.5 ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ทำงานเป็นทีม สามัคคี

รวมพลัง

2. " วัฒนธรรมองค์กร " (GLO Corporate Culture) ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล หรือ เรียกว่า "GLO – TEAMS"

Teamwork - อาหารสามัคคี

Efficiency and Economy - คู่คุณค่าทรัพยากร

Advance Innovation – นวัตกรรมล้ำหน้า

Moral - เชิดชูคุณธรรม

Service Excellent – บริการเป็นเลิศ หรือ

บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นวัตกรรมล้ำหน้า คู่คุณค่าทรัพยากร อาหารสามัคคี

3. พฤติกรรมที่พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลพึงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

3.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.2 กล้าแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

3.3 แสดงออกถึงความภูมิใจในการเป็นพนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

- 3.4 มีความสุภาพ อ่อนน้อมขณะให้บริการ
- 3.5 ปฏิบัติตามคำพูดและข้อตกลงที่ให้ไว้กับลูกค้าและผู้เกี่ยวข้อง
- 3.6 ให้เกียรติและเป็นมิตรกับทุกคน
4. " สมรรถนะหลัก " (GLO Core Competency) ของสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล  
มีดังนี้

- 4.1 Achievement Orientation - การมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จของงาน
- 4.2 Service Mind - การมีจิตใจรักบริการ
- 4.3 Integrity - จริยธรรม
- 4.4 Teamwork – การทำงานเป็นทีม
- 4.5 Self Development - การพัฒนาตนเอง
- 4.6 Adaptability- การปรับตัว
5. คำนิยามของ "สมรรถนะหลัก" (GLO Core Competency) ของสำนักงานสลากรีน  
แบ่งรัฐบาล

5.1 **Achievement Orientation** – การมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จของงาน หมายถึง พยายามที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดในที่ได้ หรือพยายามที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานในระดับสูงที่สุด

5.2 **Service Mind** – การมีจิตใจรักบริการ หมายถึง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการภายในซึ่งหมายถึงบุคคลภายในองค์กรและผู้รับบริการภายนอกองค์กร

5.3 **Integrity** – จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจน ปฏิบัติตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษา ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมาย

5.4 **Teamwork** – การทำงานเป็นทีม หมายถึง สามารถปฏิบัติและทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน หรือประสานงานกับส่วนงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 **Self Development** – การพัฒนาตนเอง หมายถึง พยายามเรียนรู้หรือแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

5.6 **Adaptability** – การปรับตัวหมายถึง สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหรือหลากหลาย หรือที่มีการเปลี่ยนแปลง





**ภาคผนวก ค**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**

## ผลค่าความเชื่อมั่น

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	42

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	143.03	394.240	.435	.959
a2	143.53	391.085	.535	.959
a3	143.40	384.455	.667	.958
b4	143.40	386.041	.590	.958
b5	143.13	389.913	.688	.958
b6	143.47	389.982	.563	.958
c7	143.37	386.378	.641	.958
c8	143.00	384.828	.553	.959
c9	143.43	390.806	.502	.959
d10	143.17	388.489	.561	.958
d11	143.23	384.875	.663	.958
d12	143.17	388.075	.646	.958
e13	143.17	384.282	.693	.958
e14	143.20	388.166	.679	.958
e15	143.27	377.857	.800	.957

## Item-Total Statistics

ก1	143.37	392.171	.558	.958
ก2	143.43	390.392	.547	.958
ก3	143.30	390.148	.694	.958
ข4	143.27	397.789	.325	.959
ข5	143.37	390.516	.510	.959
ข6	143.33	385.954	.655	.958
ก7	143.67	381.954	.720	.957
ก8	143.63	381.620	.721	.957
ก9	143.60	382.938	.743	.957
ง10	143.40	388.179	.660	.958
ง11	143.40	388.455	.575	.958
ง12	144.00	385.724	.573	.958
จ13	143.90	411.472	-.135	.962
จ14	144.03	423.757	-.434	.964
จ15	143.13	390.671	.814	.958
ฉ16	143.20	388.303	.630	.958
ฉ17	143.30	388.907	.685	.958
ฉ18	143.20	388.510	.720	.958
ช19	143.30	390.976	.527	.959
ช20	143.60	385.559	.627	.958
ช21	143.63	386.378	.643	.958
ช22	143.30	388.700	.754	.958
ช23	143.27	385.306	.829	.957
ช24	143.27	387.306	.751	.958
ฉ25	143.20	381.269	.874	.957
ฉ26	143.23	386.875	.719	.958
ฉ27	143.23	384.875	.853	.957

## ความเชื่อมั่นส่วนที่ 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	50.20	64.993	.327	.919
a2	50.70	63.528	.445	.915
a3	50.57	59.220	.719	.907
b4	50.57	59.909	.629	.910
b5	50.30	62.010	.701	.909
b6	50.63	62.378	.535	.913
c7	50.53	59.499	.736	.906
c8	50.17	60.420	.513	.915
c9	50.60	61.834	.543	.913
d10	50.33	59.747	.698	.907
d11	50.40	59.697	.690	.908
d12	50.33	60.851	.690	.908
e13	50.33	59.264	.739	.906
e14	50.37	62.033	.620	.910
e15	50.43	57.978	.749	.905

### ความเชื่อมั่นส่วนที่ 3

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	27

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ก1	89.33	150.782	.580	.934
ก2	89.40	149.628	.568	.934
ก3	89.27	149.582	.718	.933
ข4	89.23	154.806	.313	.937
ข5	89.33	151.402	.441	.936
ข6	89.30	148.700	.581	.934
ก7	89.63	145.689	.677	.933
ก8	89.60	145.076	.698	.932
ก9	89.57	146.254	.701	.932
ง10	89.37	148.930	.646	.933
ง11	89.37	147.689	.633	.933
ง12	89.97	147.344	.560	.934
จ13	89.87	162.671	-.114	.943
จ14	90.00	170.621	-.425	.949
จ15	89.10	150.438	.803	.932
ฉ16	89.17	148.626	.637	.933
ฉ17	89.27	148.340	.736	.932

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ฉ18	89.17	148.282	.761	.932
ช19	89.27	149.995	.547	.934
ช20	89.57	146.806	.637	.933
ช21	89.60	146.731	.686	.932
ช22	89.27	149.099	.751	.932
ช23	89.23	147.220	.812	.931
ช24	89.23	147.220	.812	.931
ฉ25	89.17	144.764	.857	.930
ฉ26	89.20	146.993	.773	.932
ฉ27	89.20	146.441	.870	.931



## ผล SPSS

## Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	รายได้
N	Valid	265	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.63	3.94	2.80	2.74	1.91
Std. Deviation		.484	1.584	.629	1.453	1.274

## เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เพศชาย	98	37.0	37.0	37.0
	เพศหญิง	167	63.0	63.0	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 ปี	17	6.4	6.4	6.4
	26-30 ปี	23	8.7	8.7	15.1
	31-35 ปี	72	27.2	27.2	42.3
	36-40 ปี	65	24.5	24.5	66.8
	41-45 ปี	46	17.4	17.4	84.2
	46-50 ปี	24	9.1	9.1	93.2
	51 ปี ขึ้นไป	18	6.8	6.8	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่ามัธยม	4	1.5	1.5	1.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	27.2	27.2	28.7
ปริญญาตรี	162	61.1	61.1	89.8
สูงกว่าปริญญาตรี	27	10.2	10.2	100.0
Total	265	100.0	100.0	

## ระยะเวลาปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 ปี	54	20.4	20.4	20.4
6-10 ปี	84	31.7	31.7	52.1
11-15 ปี	57	21.5	21.5	73.6
16-20 ปี	37	14.0	14.0	87.5
21-25 ปี	20	7.5	7.5	95.1
26 ปี ขึ้นไป	13	4.9	4.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

## รายได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5,000-15,000 บาท	132	49.8	49.8	49.8
15,001-25,000 บาท	72	27.2	27.2	77.0
25,001-35,000 บาท	43	16.2	16.2	93.2
35,001-45,000 บาท	5	1.9	1.9	95.1
45,001-55,000 บาท	5	1.9	1.9	97.0
55,001 บาทขึ้นไป	8	3.0	3.0	100.0
Total	265	100.0	100.0	



## Statistics

		team1.1	team1.2	team1.3	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.65	3.36	3.43	3.48
Std. Deviation		.783	.828	.936	.655

## team1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	2	.8	.8	.8
	เห็นด้วยน้อย	11	4.2	4.2	4.9
	เห็นด้วยปานกลาง	98	37.0	37.0	41.9
	เห็นด้วยมาก	120	45.3	45.3	87.2
	เห็นด้วยมากที่สุด	34	12.8	12.8	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## team1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	1.5	1.5	1.5
	เห็นด้วยน้อย	29	10.9	10.9	12.5
	เห็นด้วยปานกลาง	119	44.9	44.9	57.4
	เห็นด้วยมาก	94	35.5	35.5	92.8
	เห็นด้วยมากที่สุด	19	7.2	7.2	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## team1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	12	4.5	4.5	4.5
	เห็นด้วยน้อย	21	7.9	7.9	12.5
	เห็นด้วยปานกลาง	98	37.0	37.0	49.4
	เห็นด้วยมาก	108	40.8	40.8	90.2
	เห็นด้วยมากที่สุด	26	9.8	9.8	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

		team2.1	team2.2	team2.3	ความไว้วางใจต่อกัน
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.29	3.55	3.45	3.43
Std. Deviation		.902	.912	.895	.762

## team2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	13	4.9	4.9	4.9
	เห็นด้วยน้อย	25	9.4	9.4	14.3
	เห็นด้วยปานกลาง	115	43.4	43.4	57.7
	เห็นด้วยมาก	96	36.2	36.2	94.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	16	6.0	6.0	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

team2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	9	3.4	3.4	3.4
	เห็นด้วยน้อย	17	6.4	6.4	9.8
	เห็นด้วยปานกลาง	91	34.3	34.3	44.2
	เห็นด้วยมาก	115	43.4	43.4	87.5
	เห็นด้วยมากที่สุด	33	12.5	12.5	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

teme2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	7	2.6	2.6	2.6
	เห็นด้วยน้อย	29	10.9	10.9	13.6
	เห็นด้วยปานกลาง	91	34.3	34.3	47.9
	เห็นด้วยมาก	115	43.4	43.4	91.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	23	8.7	8.7	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Statistics

		team3.1	team3.2	team3.3	ความขัดแย้งกันในกลุ่ม
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.49	3.69	2.55	3.24
Std. Deviation		.844	.894	.916	.473

teme3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	8	3.0	3.0	3.0
	เห็นด้วยน้อย	18	6.8	6.8	9.8
	เห็นด้วยปานกลาง	94	35.5	35.5	45.3
	เห็นด้วยมาก	126	47.5	47.5	92.8
	เห็นด้วยมากที่สุด	19	7.2	7.2	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

teme3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	7	2.6	2.6	2.6
	เห็นด้วยน้อย	8	3.0	3.0	5.7
	เห็นด้วยปานกลาง	94	35.5	35.5	41.1
	เห็นด้วยมาก	108	40.8	40.8	81.9
	เห็นด้วยมากที่สุด	48	18.1	18.1	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

teme3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	30	11.3	11.3	11.3
	เห็นด้วยน้อย	100	37.7	37.7	49.1
	เห็นด้วยปานกลาง	101	38.1	38.1	87.2
	เห็นด้วยมาก	27	10.2	10.2	97.4
	เห็นด้วยมากที่สุด	7	2.6	2.6	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

		team4.1	team4.2	team4.3	เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.86	3.51	3.64	3.67
Std. Deviation		.768	.835	.795	.674



## team4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	2	.8	.8	.8
	เห็นด้วยน้อย	5	1.9	1.9	2.6
	เห็นด้วยปานกลาง	72	27.2	27.2	29.8
	เห็นด้วยมาก	135	50.9	50.9	80.8
	เห็นด้วยมากที่สุด	51	19.2	19.2	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## team4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
	เห็นด้วยน้อย	19	7.2	7.2	9.1
	เห็นด้วยปานกลาง	102	38.5	38.5	47.5
	เห็นด้วยมาก	114	43.0	43.0	90.6
	เห็นด้วยมากที่สุด	25	9.4	9.4	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## team4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	1.5	1.5	1.5
	เห็นด้วยน้อย	10	3.8	3.8	5.3
	เห็นด้วยปานกลาง	94	35.5	35.5	40.8
	เห็นด้วยมาก	126	47.5	47.5	88.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	31	11.7	11.7	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

		team5.1	team5.2	team5.3	การมอบหมายการทำงาน
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.69	3.48	3.54	3.57
Std. Deviation		.892	.905	.949	.791

## team5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
	เห็นด้วยน้อย	16	6.0	6.0	7.9
	เห็นด้วยปานกลาง	80	30.2	30.2	38.1
	เห็นด้วยมาก	118	44.5	44.5	82.6
	เห็นด้วยมากที่สุด	46	17.4	17.4	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

team5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
	เห็นด้วยน้อย	26	9.8	9.8	11.7
	เห็นด้วยปานกลาง	104	39.2	39.2	50.9
	เห็นด้วยมาก	96	36.2	36.2	87.2
	เห็นด้วยมากที่สุด	34	12.8	12.8	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

team5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
	เห็นด้วยน้อย	29	10.9	10.9	12.8
	เห็นด้วยปานกลาง	90	34.0	34.0	46.8
	เห็นด้วยมาก	99	37.4	37.4	84.2
	เห็นด้วยมากที่สุด	42	15.8	15.8	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Statistics

		envi1.1	envi1.2	envi1.3	มิติโครงสร้างองค์กร
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.31	3.46	3.41	3.39
Std. Deviation		.790	.834	.808	.698

envil.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	3	1.1	1.1	1.1
เห็นด้วยน้อย	32	12.1	12.1	13.2
เห็นด้วยปานกลาง	123	46.4	46.4	59.6
เห็นด้วยมาก	94	35.5	35.5	95.1
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	13	4.9	4.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envil.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
เห็นด้วยน้อย	23	8.7	8.7	10.6
เห็นด้วยปานกลาง	103	38.9	38.9	49.4
เห็นด้วยมาก	113	42.6	42.6	92.1
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	21	7.9	7.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envil.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	1.5	1.5	1.5
เห็นด้วยน้อย	25	9.4	9.4	10.9
เห็นด้วยปานกลาง	111	41.9	41.9	52.8
เห็นด้วยมาก	108	40.8	40.8	93.6
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	17	6.4	6.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	



## Statistics

		envi2.1	envi2.2	enci2.3	มิตិควมรับผิชอบ
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.54	3.31	3.29	3.38
Std. Deviation		.802	.855	.859	.719

## envi2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
	เห็นด้วยน้อย	11	4.2	4.2	6.0
	เห็นด้วยปานกลาง	110	41.5	41.5	47.5
	เห็นด้วยมาก	113	42.6	42.6	90.2
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	26	9.8	9.8	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## envi2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	8	3.0	3.0	3.0
	เห็นด้วยน้อย	25	9.4	9.4	12.5
	เห็นด้วยปานกลาง	127	47.9	47.9	60.4
	เห็นด้วยมาก	86	32.5	32.5	92.8
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	19	7.2	7.2	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## enei2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	8	3.0	3.0	3.0
เห็นด้วยน้อย	29	10.9	10.9	14.0
เห็นด้วยปานกลาง	123	46.4	46.4	60.4
เห็นด้วยมาก	88	33.2	33.2	93.6
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	17	6.4	6.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

	envi3.1	envi3.2	envi3.3	มิติรางวัล
N Valid	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0
Mean	3.12	3.18	3.25	3.18
Std. Deviation	.902	.895	.916	.792

## envi3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	14	5.3	5.3	5.3
เห็นด้วยน้อย	35	13.2	13.2	18.5
เห็นด้วยปานกลาง	136	51.3	51.3	69.8
เห็นด้วยมาก	64	24.2	24.2	94.0
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	16	6.0	6.0	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	12	4.5	4.5	4.5
เห็นด้วยน้อย	33	12.5	12.5	17.0
เห็นด้วยปานกลาง	132	49.8	49.8	66.8
เห็นด้วยมาก	71	26.8	26.8	93.6
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	17	6.4	6.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	11	4.2	4.2	4.2
เห็นด้วยน้อย	32	12.1	12.1	16.2
เห็นด้วยปานกลาง	123	46.4	46.4	62.6
เห็นด้วยมาก	78	29.4	29.4	92.1
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	21	7.9	7.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Statistics

	envi4.1	envi4.2	envi4.3	มิตติความเสี่ยง
N Valid	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0
Mean	3.21	3.35	2.90	3.15
Std. Deviation	.849	.900	1.132	.770

envi4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	7	2.6	2.6	2.6
	เห็นด้วยน้อย	39	14.7	14.7	17.4
	เห็นด้วยปานกลาง	123	46.4	46.4	63.8
	เห็นด้วยมาก	83	31.3	31.3	95.1
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	13	4.9	4.9	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

envi4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	9	3.4	3.4	3.4
	เห็นด้วยน้อย	25	9.4	9.4	12.8
	เห็นด้วยปานกลาง	121	45.7	45.7	58.5
	เห็นด้วยมาก	85	32.1	32.1	90.6
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	25	9.4	9.4	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

envi4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	35	13.2	13.2	13.2
	เห็นด้วยน้อย	61	23.0	23.0	36.2
	เห็นด้วยปานกลาง	83	31.3	31.3	67.5
	เห็นด้วยมาก	68	25.7	25.7	93.2
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	18	6.8	6.8	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

		envi5.1	envi5.2	envi5.3	มิติตามอบอุ่น
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.32	3.13	3.46	3.30
Std. Deviation		.936	1.134	.900	.682

## envi5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	11	4.2	4.2	4.2
	เห็นด้วยน้อย	28	10.6	10.6	14.7
	เห็นด้วยปานกลาง	118	44.5	44.5	59.2
	เห็นด้วยมาก	82	30.9	30.9	90.2
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	26	9.8	9.8	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## envi5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	24	9.1	9.1	9.1
	เห็นด้วยน้อย	54	20.4	20.4	29.4
	เห็นด้วยปานกลาง	80	30.2	30.2	59.6
	เห็นด้วยมาก	78	29.4	29.4	89.1
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	29	10.9	10.9	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## envi5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	11	4.2	4.2	4.2
เห็นด้วยน้อย	16	6.0	6.0	10.2
เห็นด้วยปานกลาง	104	39.2	39.2	49.4
เห็นด้วยมาก	109	41.1	41.1	90.6
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	25	9.4	9.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

## Statistics

	envi6.1	envi6.2	envi6.3	มติดการสนับสนุน
N Valid	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0
Mean	3.48	3.40	3.55	3.48
Std. Deviation	.849	.912	.773	.741

## envi6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	1.5	1.5	1.5
เห็นด้วยน้อย	22	8.3	8.3	9.8
เห็นด้วยปานกลาง	109	41.1	41.1	50.9
เห็นด้วยมาก	102	38.5	38.5	89.4
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	28	10.6	10.6	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	10	3.8	3.8	3.8
เห็นด้วยน้อย	24	9.1	9.1	12.8
เห็นด้วยปานกลาง	106	40.0	40.0	52.8
เห็นด้วยมาก	101	38.1	38.1	90.9
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	24	9.1	9.1	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	3	1.1	1.1	1.1
เห็นด้วยน้อย	16	6.0	6.0	7.2
เห็นด้วยปานกลาง	99	37.4	37.4	44.5
เห็นด้วยมาก	126	47.5	47.5	92.1
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	21	7.9	7.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Statistics

	envi7.1	envi7.2	envi7.3	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน
N Valid	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0
Mean	3.48	3.26	3.22	3.32
Std. Deviation	.879	.987	1.061	.854

envi7.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	7	2.6	2.6	2.6
	เห็นด้วยน้อย	18	6.8	6.8	9.4
	เห็นด้วยปานกลาง	110	41.5	41.5	50.9
	เห็นด้วยมาก	100	37.7	37.7	88.7
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	30	11.3	11.3	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

envi7.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	17	6.4	6.4	6.4
	เห็นด้วยน้อย	28	10.6	10.6	17.0
	เห็นด้วยปานกลาง	113	42.6	42.6	59.6
	เห็นด้วยมาก	83	31.3	31.3	90.9
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	24	9.1	9.1	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

envi7.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	25	9.4	9.4	9.4
	เห็นด้วยน้อย	23	8.7	8.7	18.1
	เห็นด้วยปานกลาง	114	43.0	43.0	61.1
	เห็นด้วยมาก	75	28.3	28.3	89.4
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	28	10.6	10.6	100.0
	Total	265	100.0	100.0	



## Statistics

		envi8.1	envi8.2	envi8.3	มิตិความขัดแย้ง
N	Valid	265	265	265	265
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.35	3.27	3.41	3.34
Std. Deviation		.909	.981	.812	.782

## envi8.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	10	3.8	3.8	3.8
	เห็นด้วยน้อย	24	9.1	9.1	12.8
	เห็นด้วยปานกลาง	119	44.9	44.9	57.7
	เห็นด้วยมาก	87	32.8	32.8	90.6
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	25	9.4	9.4	100.0
Total		265	100.0	100.0	

## envi8.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อยที่สุด	15	5.7	5.7	5.7
	เห็นด้วยน้อย	32	12.1	12.1	17.7
	เห็นด้วยปานกลาง	109	41.1	41.1	58.9
	เห็นด้วยมาก	85	32.1	32.1	90.9
	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	24	9.1	9.1	100.0
Total		265	100.0	100.0	

envi8.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	3	1.1	1.1	1.1
เห็นด้วยน้อย	29	10.9	10.9	12.1
เห็นด้วยปานกลาง	106	40.0	40.0	52.1
เห็นด้วยมาก	110	41.5	41.5	93.6
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	17	6.4	6.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Statistics

	envi9.1	envi9.2	envi9.3	มิตិความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
N Valid	265	265	265	265
Missing	0	0	0	0
Mean	3.45	3.51	3.46	3.47
Std. Deviation	.834	.862	.848	.759

envi9.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1.9	1.9	1.9
เห็นด้วยน้อย	25	9.4	9.4	11.3
เห็นด้วยปานกลาง	100	37.7	37.7	49.1
เห็นด้วยมาก	116	43.8	43.8	92.8
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	19	7.2	7.2	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi9.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	6	2.3	2.3	2.3
เห็นด้วยน้อย	21	7.9	7.9	10.2
เห็นด้วยปานกลาง	97	36.6	36.6	46.8
เห็นด้วยมาก	115	43.4	43.4	90.2
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	26	9.8	9.8	100.0
Total	265	100.0	100.0	

envi9.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เห็นด้วยน้อยที่สุด	8	3.0	3.0	3.0
เห็นด้วยน้อย	17	6.4	6.4	9.4
เห็นด้วยปานกลาง	106	40.0	40.0	49.4
เห็นด้วยมาก	113	42.6	42.6	92.1
เห็นด้วยอย่างมากที่สุด	21	7.9	7.9	100.0
Total	265	100.0	100.0	

## Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
มิติโครงสร้างองค์กร	เพศชาย	98	3.46	.707	.071
	เพศหญิง	167	3.36	.693	.054
มิติความรับผิดชอบ	เพศชาย	98	3.42	.771	.078
	เพศหญิง	167	3.36	.689	.053
มิติรางวัล	เพศชาย	98	3.18	.883	.089
	เพศหญิง	167	3.19	.737	.057
มิติความเสีย	เพศชาย	98	3.19	.878	.089
	เพศหญิง	167	3.13	.700	.054
มิติความอบอุ่น	เพศชาย	98	3.34	.675	.068
	เพศหญิง	167	3.28	.686	.053
มิติการสนับสนุน	เพศชาย	98	3.48	.815	.082
	เพศหญิง	167	3.48	.696	.054
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	เพศชาย	98	3.34	.963	.097
	เพศหญิง	167	3.31	.786	.061
มิติความขัดแย้ง	เพศชาย	98	3.37	.894	.090
	เพศหญิง	167	3.33	.710	.055
มิติความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	เพศชาย	98	3.46	.852	.086
	เพศหญิง	167	3.48	.702	.054

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
มิติโครงสร้างองค์กร	Equal variances assumed	.832	.362	1.124	263	.262	.100	.089	-.075	.275
	Equal variances not assumed			1.118	200.100	.265	.100	.089	-.076	.276
มิติความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	2.125	.146	.626	263	.532	.057	.092	-.123	.238
	Equal variances not assumed			.608	185.361	.544	.057	.094	-.129	.244
มิติรางวัล	Equal variances assumed	3.276	.071	-.020	263	.984	-.002	.101	-.201	.197
	Equal variances not assumed			-.019	175.362	.985	-.002	.106	-.211	.207
มิติความเสี่ยง	Equal variances assumed	8.178	.005	.673	263	.501	.066	.098	-.127	.259
	Equal variances not assumed			.635	169.276	.526	.066	.104	-.139	.271
มิติความอบอุ่น	Equal variances assumed	.049	.825	.721	263	.471	.063	.087	-.108	.234
	Equal variances not assumed			.724	205.991	.470	.063	.086	-.108	.233

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
มิติการสนับสนุน	Equal variances assumed	2.195	.140	-.008	263	.994	.000	.094	-.187	.185
	Equal variances not assumed			-.008	178.577	.994	.000	.098	-.195	.193
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	4.447	.036	.332	263	.740	.036	.109	-.178	.251
	Equal variances not assumed			.316	172.407	.753	.036	.115	-.190	.263
มิติความขัดแย้ง	Equal variances assumed	9.037	.003	.437	263	.663	.044	.100	-.153	.240
	Equal variances not assumed			.412	168.555	.681	.044	.106	-.165	.252
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Equal variances assumed	2.425	.121	-.203	263	.839	-.020	.097	-.210	.171
	Equal variances not assumed			-.193	173.721	.847	-.020	.102	-.220	.181
รวมการสร้างบรรยากาศองค์กร	Equal variances assumed	2.081	.150	.495	263	.621	.038	.077	-.113	.189
	Equal variances not assumed			.476	179.951	.635	.038	.080	-.119	.195

ด้านอายุ	ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์กร	Between Groups	7.456	6	1.243	2.643	.017
	Within Groups	121.315	258	.470		
	Total	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	Between Groups	5.841	6	.974	1.920	.078
	Within Groups	130.806	258	.507		
	Total	136.647	264			
มิติรางวัล	Between Groups	9.161	6	1.527	2.515	.022
	Within Groups	156.610	258	.607		
	Total	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	Between Groups	7.702	6	1.284	2.227	.041
	Within Groups	148.709	258	.576		
	Total	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	Between Groups	4.519	6	.753	1.644	.135
	Within Groups	118.180	258	.458		
	Total	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	Between Groups	11.049	6	1.841	3.553	.002
	Within Groups	133.724	258	.518		
	Total	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	Between Groups	14.806	6	2.468	3.580	.002
	Within Groups	177.847	258	.689		
	Total	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	Between Groups	12.176	6	2.029	3.512	.002
	Within Groups	149.069	258	.578		
	Total	161.245	264			
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Between Groups	8.742	6	1.457	2.620	.018
	Within Groups	143.502	258	.556		
	Total	152.245	264			
รวมการสร้างบรรยากาศ	Between Groups	6.553	6	1.092	3.167	.005
	Within Groups	88.965	258	.345		
	Total	95.518	264			

ระดับการศึกษา	ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์กร	Between Groups	4.529	3	1.510	3.171	.025
	Within Groups	124.242	261	.476		
	Total	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	Between Groups	1.924	3	.641	1.242	.295
	Within Groups	134.723	261	.516		
	Total	136.647	264			
มิติรางวัล	Between Groups	3.558	3	1.186	1.908	.129
	Within Groups	162.213	261	.622		
	Total	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	Between Groups	1.954	3	.651	1.101	.349
	Within Groups	154.457	261	.592		
	Total	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	Between Groups	.883	3	.294	.630	.596
	Within Groups	121.816	261	.467		
	Total	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	Between Groups	2.011	3	.670	1.225	.301
	Within Groups	142.763	261	.547		
	Total	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	Between Groups	11.071	3	3.690	5.304	.001
	Within Groups	181.582	261	.696		
	Total	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	Between Groups	4.431	3	1.477	2.458	.063
	Within Groups	156.815	261	.601		
	Total	161.245	264			
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Between Groups	3.403	3	1.134	1.989	.116
	Within Groups	148.841	261	.570		
	Total	152.245	264			
รวมการสร้างบรรยากาศ	Between Groups	2.425	3	.808	2.267	.081
	Within Groups	93.093	261	.357		
	Total	95.518	264			



ระยะเวลาในการปฏิบัติ	ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์กร	Between Groups	3.179	5	.636	1.311	.260
	Within Groups	125.592	259	.485		
	Total	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	Between Groups	2.466	5	.493	.952	.448
	Within Groups	134.182	259	.518		
	Total	136.647	264			
มิติรางวัล	Between Groups	2.082	5	.416	.659	.655
	Within Groups	163.689	259	.632		
	Total	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	Between Groups	2.694	5	.539	.908	.476
	Within Groups	153.717	259	.594		
	Total	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	Between Groups	2.014	5	.403	.865	.505
	Within Groups	120.685	259	.466		
	Total	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	Between Groups	3.939	5	.788	1.449	.207
	Within Groups	140.834	259	.544		
	Total	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.334	5	.667	.912	.474
	Within Groups	189.319	259	.731		
	Total	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	Between Groups	2.827	5	.565	.924	.466
	Within Groups	158.419	259	.612		
	Total	161.245	264			
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Between Groups	3.386	5	.677	1.178	.320
	Within Groups	148.859	259	.575		
	Total	152.245	264			
รวมการสร้างบรรยากาศ	Between Groups	2.069	5	.414	1.147	.336
	Within Groups	93.449	259	.361		
	Total	95.518	264			

รายได้	ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
มิติโครงสร้างองค์กร	Between Groups	.539	5	.108	.218	.955
	Within Groups	128.232	259	.495		
	Total	128.771	264			
มิติความรับผิดชอบ	Between Groups	1.488	5	.298	.570	.723
	Within Groups	135.159	259	.522		
	Total	136.647	264			
มิติรางวัล	Between Groups	.563	5	.113	.177	.971
	Within Groups	165.207	259	.638		
	Total	165.771	264			
มิติความเสี่ยง	Between Groups	.708	5	.142	.236	.947
	Within Groups	155.703	259	.601		
	Total	156.411	264			
มิติความอบอุ่น	Between Groups	4.975	5	.995	2.189	.056
	Within Groups	117.724	259	.455		
	Total	122.699	264			
มิติการสนับสนุน	Between Groups	1.112	5	.222	.401	.848
	Within Groups	143.661	259	.555		
	Total	144.773	264			
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.938	5	.388	.526	.756
	Within Groups	190.715	259	.736		
	Total	192.653	264			
มิติความขัดแย้ง	Between Groups	.977	5	.195	.316	.903
	Within Groups	160.268	259	.619		
	Total	161.245	264			
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	Between Groups	.400	5	.080	.136	.984
	Within Groups	151.845	259	.586		
	Total	152.245	264			
รวมการสร้างบรรยากาศ	Between Groups	.503	5	.101	.274	.927
	Within Groups	95.015	259	.367		
	Total	95.518	264			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.544	.406
2	.807 <sup>b</sup>	.650	.648	.357
3	.835 <sup>c</sup>	.696	.693	.333
4	.840 <sup>d</sup>	.706	.701	.329

a. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

d. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.329	.116		11.483	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.562	.032	.738	17.761	.000
2	(Constant)	.899	.113		7.978	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.373	.035	.490	10.661	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.322	.036	.408	8.878	.000
3	(Constant)	.555	.119		4.684	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.293	.035	.385	8.347	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.241	.036	.305	6.639	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.261	.042	.284	6.283	.000
4	(Constant)	.433	.125		3.475	.001
	การมอบหมายการทำงาน	.251	.038	.330	6.664	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.217	.037	.275	5.890	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.232	.042	.253	5.495	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.124	.044	.139	2.839	.005

a. Dependent Variable: รวมการสร้างบรรยากาศองค์การ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.487	.500
2	.761 <sup>b</sup>	.580	.576	.455
3	.779 <sup>c</sup>	.607	.602	.441
4	.783 <sup>d</sup>	.614	.608	.437

a. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

d. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, ความไว้วางใจต่อกัน


  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.186	.142		8.328	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.618	.039	.699	15.867	.000
2	(Constant)	.498	.159		3.139	.002
	การมอบหมายการทำงาน	.423	.044	.479	9.644	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.398	.053	.373	7.512	.000
3	(Constant)	.231	.166		1.392	.165
	การมอบหมายการทำงาน	.323	.049	.366	6.655	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.322	.054	.302	5.935	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.241	.057	.233	4.229	.000
4	(Constant)	.197	.166		1.188	.236
	การมอบหมายการทำงาน	.295	.050	.334	5.885	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.288	.056	.270	5.127	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.212	.058	.204	3.644	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.106	.049	.116	2.163	.031

a. Dependent Variable: มิติโครงสร้างองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.414	.551
2	.706 <sup>b</sup>	.499	.495	.511
3	.731 <sup>c</sup>	.534	.528	.494
4	.736 <sup>d</sup>	.542	.535	.491

a. Predictors: (Constant), เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

b. Predictors: (Constant), เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, ความไว้วางใจต่อกัน

c. Predictors: (Constant), เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน

d. Predictors: (Constant), เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.855	.188		4.556	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.688	.050	.645	13.684	.000
2	(Constant)	.531	.181		2.930	.004
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.462	.058	.432	7.950	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.338	.051	.358	6.574	.000
3	(Constant)	.437	.176		2.480	.014
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.328	.064	.307	5.138	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.254	.053	.269	4.793	.000
4	(Constant)	.244	.055	.268	4.431	.000
	(Constant)	.300	.186		1.615	.107
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.293	.065	.275	4.495	.000
4	ความไว้วางใจต่อกัน	.220	.055	.234	4.017	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.216	.056	.237	3.840	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.138	.063	.126	2.188	.030

a. Dependent Variable: มติความรับผิดชอบ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.323	.652
2	.603 <sup>b</sup>	.364	.359	.634
3	.615 <sup>c</sup>	.378	.371	.628

a. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน

b. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

c. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, การมอบหมายการทำงาน

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.150	.185		6.219	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.593	.053	.571	11.276	.000
2	(Constant)	.639	.221		2.888	.004
	ความไว้วางใจต่อกัน	.446	.063	.429	7.043	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.292	.074	.241	3.965	.000
3	(Constant)	.533	.223		2.385	.018
	ความไว้วางใจต่อกัน	.379	.068	.365	5.545	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.222	.078	.184	2.839	.005
	การมอบหมายการทำงาน	.161	.066	.161	2.442	.015

a. Dependent Variable: มติรางวัล

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.413	.590
2	.709 <sup>b</sup>	.502	.499	.545

a. Predictors: (Constant), การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

b. Predictors: (Constant), การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, การมอบหมายการทำงาน

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.196		2.627	.009
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.757	.055	.645	13.676	.000
2	(Constant)	.128	.190		.672	.502
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.504	.063	.429	7.936	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.356	.053	.365	6.761	.000

a. Dependent Variable: มติความเสี่ยง



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.121	.639
2	.376 <sup>b</sup>	.142	.135	.634

a. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.215	.182		12.165	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.304	.050	.352	6.108	.000
2	(Constant)	1.921	.221		8.682	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.221	.061	.256	3.610	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.170	.074	.163	2.296	.022

a. Dependent Variable: มิตិความอบอุ่น





Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.447	.551
2	.727 <sup>b</sup>	.529	.526	.510
3	.738 <sup>c</sup>	.544	.539	.503
4	.743 <sup>d</sup>	.552	.545	.500

a. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

d. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, ความไว้วางใจต่อกัน, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.235	.157		7.870	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.627	.043	.670	14.637	.000
2	(Constant)	.772	.161		4.794	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.424	.050	.453	8.491	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.347	.052	.357	6.681	.000
3	(Constant)	.525	.179		2.927	.004
	การมอบหมายการทำงาน	.346	.056	.370	6.183	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.295	.054	.304	5.474	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.191	.065	.174	2.947	.004
4	(Constant)	.391	.189		2.067	.040
	การมอบหมายการทำงาน	.319	.057	.340	5.573	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.262	.056	.270	4.696	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.157	.066	.143	2.371	.018
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.135	.064	.119	2.101	.037

a. Dependent Variable: มติการสนับสนุน

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.371	.678
2	.684 <sup>b</sup>	.468	.464	.625
3	.709 <sup>c</sup>	.503	.497	.606

a. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน

b. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

c. Predictors: (Constant), การมอบหมายการทำงาน, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย, ความไว้วางใจต่อกัน

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.962	.193		4.985	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.660	.053	.611	12.516	.000
2	(Constant)	.099	.218		.455	.649
	การมอบหมายการทำงาน	.416	.060	.385	6.896	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.498	.073	.382	6.842	.000
3	(Constant)	-.078	.215		-.360	.719
	การมอบหมายการทำงาน	.307	.064	.285	4.825	.000
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.383	.076	.294	5.074	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.282	.066	.251	4.271	.000

a. Dependent Variable: มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.380	.377	.617
2	.672 <sup>b</sup>	.452	.447	.581
3	.687 <sup>c</sup>	.472	.466	.571
4	.695 <sup>d</sup>	.483	.475	.566

a. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน

b. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน

c. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

d. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.176	.175		6.725	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.632	.050	.616	12.691	.000
2	(Constant)	.706	.183		3.850	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.422	.059	.411	7.140	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.333	.057	.337	5.854	.000
3	(Constant)	.405	.204		1.986	.048
	ความไว้วางใจต่อกัน	.359	.061	.351	5.861	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.238	.064	.240	3.737	.000
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.233	.074	.201	3.167	.002
4	(Constant)	.233	.215		1.088	.278
	ความไว้วางใจต่อกัน	.317	.063	.309	5.007	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.202	.065	.205	3.123	.002
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.190	.075	.164	2.528	.012
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.172	.073	.145	2.370	.019

a. Dependent Variable: มิตีความขัดแย้ง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.394	.391	.592
2	.693 <sup>b</sup>	.480	.476	.550
3	.706 <sup>c</sup>	.499	.493	.541
4	.719 <sup>d</sup>	.517	.509	.532
5	.725 <sup>e</sup>	.525	.516	.528

a. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน

b. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน

c. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, ความขัดแย้งกันในกลุ่ม

d. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, ความขัดแย้งกันในกลุ่ม, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

e. Predictors: (Constant), ความไว้วางใจต่อกัน, การมอบหมายการทำงาน, ความขัดแย้งกันในกลุ่ม, เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น, การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.328	.168		7.904	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.625	.048	.627	13.070	.000
2	(Constant)	.826	.173		4.764	.000
	ความไว้วางใจต่อกัน	.401	.056	.403	7.176	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.355	.054	.370	6.600	.000
3	(Constant)	.308	.239		1.289	.199
	ความไว้วางใจต่อกัน	.338	.059	.339	5.754	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.330	.054	.343	6.147	.000
	ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	.255	.082	.159	3.096	.002
4	(Constant)	.021	.253		.084	.933
	ความไว้วางใจต่อกัน	.279	.061	.280	4.600	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.242	.060	.252	4.035	.000
	ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	.261	.081	.162	3.214	.001
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.214	.069	.190	3.112	.002
5	(Constant)	-.137	.261		-.525	.600
	ความไว้วางใจต่อกัน	.242	.063	.243	3.853	.000
	การมอบหมายการทำงาน	.211	.061	.220	3.449	.001
	ความขัดแย้งกันในกลุ่ม	.267	.081	.166	3.309	.001
	เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	.177	.070	.157	2.521	.012
	การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย	.147	.068	.127	2.167	.031

a. Dependent Variable: มิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ – สกุล : นางสาวปองปรัชญ์ บือราแง  
 วันเดือนปีเกิด : วันอังคารที่ 25 เมษายน 2521  
 ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิสตรีไทยมุสลิม  
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย  
 ระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏสวนดุสิต  
 ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2544 สำนักงานสถิติแห่งชาติ  
 ปี พ.ศ. 2545 ถึง ปัจจุบัน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล  
 เบอร์โทรศัพท์ : 081-457-0266  
 อีเมล : meaw\_aaes@hotmail.com