

บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร  
Corporate atmosphere That affects the performance of employees of a private  
company in the fiber cement industry in Bangkok

Received:

Revised:

Accepted:

อรพรรณ ดีเฉลา

Orawan Deechalao

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ด้วย Independent Sample t-test, One-way ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี ระดับอายุงานส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป มีระดับเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานปฏิบัติการ การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับเห็นด้วย และระดับการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ยอมรับสมมติฐาน 1 ปัจจัยคือ ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้านคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า บรรยากาศองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้ บรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The objective of this research is to study the organizational climate affecting the performance of the work. Of employees of a private company in the fiber cement industry in Bangkok. The study was conducted with a sample of 223 people. The tools used in the study were online questionnaires. The descriptive statistics were analyzed which consisted of percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was analyzed by independent sample t-test, one-way ANOVA (F-test) and multiple regression analysis at the statistical significance level of 0.05. Most of them are female, aged between 36-45 years old, most 15 years of age and over with a salary level of more than 45,000 baht. Overall awareness of the organizational atmosphere had the perceived level at the agreeing level. And the perceived level of performance in overall performance was at the agree level. Comparing the difference between performance level and personal factors, it was found that one hypothesis was accepted, namely, different salary levels. There were a number of different perceived levels of performance in performance, namely speed of work. Organizational climate affecting the performance of employees of a private company in the fiber cement industry in Bangkok was found to accept the hypothesis and found that the 3 aspects of the corporate climate were work standards. Responsibility And corporate engagement That affects the performance of employees of a private company in the fiber cement industry in Bangkok. Statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Corporate, Climate perception, Operational efficiency

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในวงการค้าธุรกิจไฟเบอร์ซีเมนต์ มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องการแข่งขันทางด้าน การถือครองส่วนแบ่งทางการตลาดมีเพิ่มขึ้นมาก บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ใน เขตกรุงเทพมหานครได้ตระหนักว่าการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานเป็นไปตาม เป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่น่าสนใจ การวัดประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความประหยัด ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953,:433) (อ้างถึงใน มะลิวรรณ อรรคเศรษฐ์ 2559) ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ บรรยากาศองค์กรของ (Stringer, 2002) โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน ความชัดเจนในงานที่ทำ บทบาท การทำงาน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความ สนใจในการทำงานวิจัยหัวข้อ “บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร” เพราะมองเห็นว่า องค์กรประกอบสำคัญที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์คือ การสร้างบรรยากาศองค์กร บทบาทงานที่ทำงานที่มีความชัดเจน การประเมินผลงานที่ ตรวจสอบได้ สร้างความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ ให้กำลังใจ ชื่นชม สนับสนุน จากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน สร้างความผูกพันในองค์กร จะทำให้อุตสาหกรรมมีความสุขกับงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี มี ความผูกพัน เมื่อมีความสุขกับงานที่ทำ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงคุณภาพงาน ปริมาณ งาน และประหยัด รวดเร็ว เพื่อพร้อมในการแข่งขันในตลาด เพื่อขยายที่ยั่งยืนของธุรกิจ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่ม อุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่ม อุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่ม อุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 5 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร

## นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปโดยนับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.3 องค์การ หมายถึง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.4 อุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ หมายถึง กลุ่มอุตสาหกรรมที่ผลิต กระเบื้องหลังคา แผ่นบอร์ด ไม้สังเคราะห์ไฟเบอร์ซีเมนต์ที่ไม่มีส่วนผสมของเยื่อไม้ ส่วนผสมในการผลิต เยื่อธรรมชาติจากพืชโตเร็ว ทราบ น้ำ ขึ้นรูปเป็นผลิตภัณฑ์ และผ่านขั้นตอนเข้าเครื่องอัดได้ครบ เป็นเครื่องอบที่อุณหภูมิสูงกว่า 100 องศา ในระยะเวลา 8 ชั่วโมง ลดการหดตัวของไม้ จนได้เป็นผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์ซีเมนต์

1.6.5 บรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศในองค์กร หรือ Organizational Climate หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาบรรยากาศองค์กรใน 6 ด้าน (Stringer, 2002) ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนในโครงสร้างงานการบริหารงานไม่ซ้ำซ้อน โดยองค์กรได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน และพนักงานมีส่วนร่วมรับนโยบาย หรือภารกิจขององค์กร และมีปริมาณงานที่เหมาะสม
- 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน หมายถึง ทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน ทราบเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และเข้าใจในมาตรฐานในการประเมินผลการทำงาน โดยองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานได้อย่างชัดเจน พนักงานได้รับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งหลังจากประเมินผลงานในแต่ละรอบ และมีการวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้งเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์
- 3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์ ตามเวลาที่กำหนด พนักงานมีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 4) ด้านการให้กำลังใจ ชื่นชม หมายถึง พนักงานขององค์กรมักได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน โดยผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ไปรุ่งใส และตรวจสอบได้
- 5) ด้านการให้การสนับสนุน หมายถึง การได้รับคำแนะนำที่ดีจากหัวหน้างานในการขอคำปรึกษา และเมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้พนักงานมักจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และพนักงานในองค์กรยังได้รับการสนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรเป็นอย่างดี องค์กรยังให้การสนับสนุนในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ หรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

6) ด้านความผูกพันองค์กร หมายถึง ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และภูมิใจที่ทำงานในแผนงานที่ทำอยู่ โดยพนักงานจะหาเหตุผลเพื่อชี้แจงทุกครั้งเมื่อมีใครมาตำหนิองค์กรให้เกิดความเสียหาย และพนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร

1.6.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด(วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 60) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman(1953) แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความถูกต้องสมบูรณ์ และพนักงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ โดยงานที่ทำสำเร็จเป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และพนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ เพื่อให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านปริมาณงาน หมายถึง การวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่วางไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้เร็วขึ้น โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับบุคลากรในแผนกด้วย

3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด และถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนด มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน และพนักงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน และบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย 6 ตัวแปรคือ โครงสร้างของงาน มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้กำลังใจชื่นชม การสนับสนุน ความผูกพันองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ คุณภาพงาน ปริมาณของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 500 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 223 คน ได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ (Taro Yamane)

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

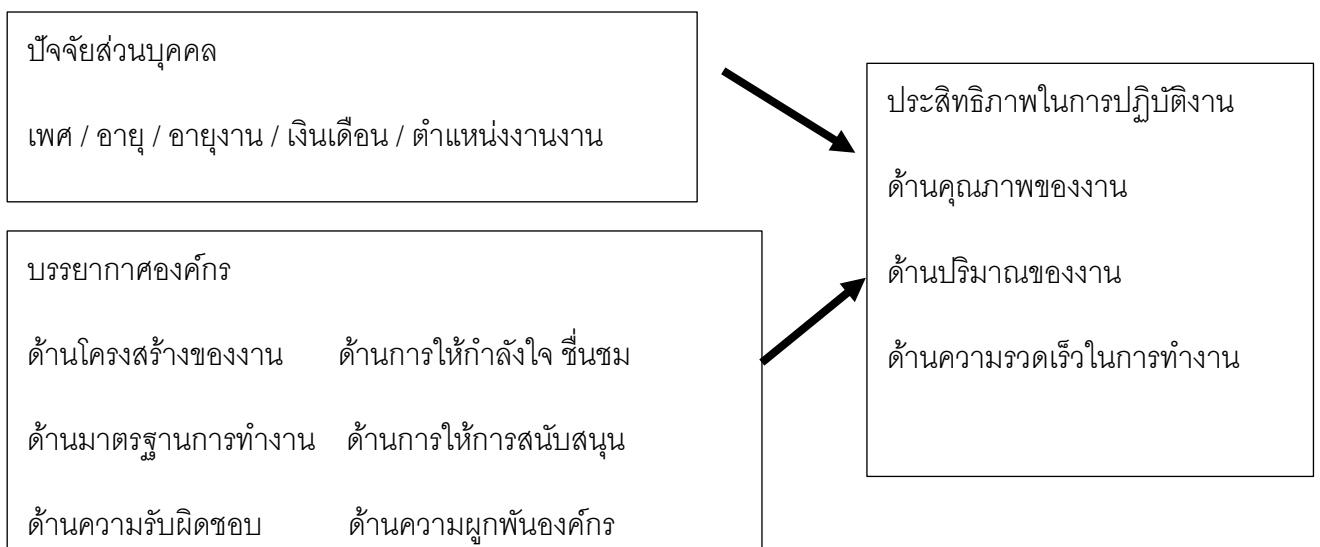
Peterson & Plowman 1953 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยสรุปองค์ประกอบไว้ 4 ข้อดังนี้ 1.ด้านคุณภาพของงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลาที่ใช้ในงาน Stringer 2002 ได้ให้แนวคิดของบรรยากาศองค์ประกอบไปด้วย 6 มิติดังนี้ 1.มิติด้านโครงสร้างองค์กร 2.มิติด้านมาตรฐานในการทำงาน 3.มิติด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 4.มิติด้านการชื่นชม 5.มิติด้านการสนับสนุน 6.มิติด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์ประกอบและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานการวิจัย

1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2 บรรยากาศองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ราย โดยใช้สุทธทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 223 รายและการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sample) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถามจำนวน 223 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดไปเป็นเกณฑ์โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปรผล ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples t-test) และใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี อายุงาน 15 ปีขึ้นไป เงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท อยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ
2. ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความผูกพันองค์กร ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.603) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.=0.576) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านโครงสร้างของงาน ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.706)

3.ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.=0.452) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.490) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.505) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณของงาน ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=0.570)

4.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า t (t-test) พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับอายุงาน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า เอฟ (F-test) พบว่า ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า เอฟ (F-test) พบว่า ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับเงินเดือน ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่ พบว่า ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับเงินเดือน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือคู่ระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาทกับระดับเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มากกว่าพนักงานระดับเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร



จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า t (t-test) พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.บรรยายกาศองค้กรสงผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Tolerance	Vif
	Coefficients		Coefficient					
	B	Std. Error	Beta					
ค่าคงที่	1.338	0.158			8.481	0.000*		
ด้านโครงสร้างของงาน	-0.038	0.042	-0.060		-0.912	0.363	0.458	2.182
ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.135	0.046	0.202		2.947	0.004*	0.418	2.390
ด้านความรับผิดชอบ	0.370	0.053	0.472		7.009	0.000*	0.432	2.314
ด้านการให้กำลังใจ ชื่นชม	-0.052	0.051	-0.069		-1.013	0.312	0.425	2.354
ด้านการให้การสนับสนุน	0.015	0.051	0.021		0.295	0.768	0.387	2.585
ด้านความผูกพันองค์กร	0.225	0.043	0.300		5.211	0.000*	0.593	1.687

R<sup>2</sup> = .577, SEE = .565, F-Value = 49.114, Sig of F = .000, \*P ≤ 0.05

แสดงว่าตัวแปรต้น บรรยายกาศองค้กร อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ปานกลาง (R<sup>2</sup> = 0.577) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าตัวแปรต้น ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรต้น ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการให้กำลังใจ ชื่นชม และด้านการให้การสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน ต่างกัน มีระดับการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล(2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านรายได้ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมากในส่วนของ ด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบรายคู่ ไม่พบความแตกต่าง และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ผลการทดสอบรายคู่ นั้น พบว่าส่วนใหญ่ระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีระดับการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มากกว่าพนักงานระดับเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้ว่าพนักงานระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท ใช้เวลาในการทำงานรวดเร็วกว่าสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Peterson & Plowman 1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 3 ข้อ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟเบอร์ซีเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร (Stringer 2002) ให้แนวคิดของบรรยากาศองค์กร ประกอบไปด้วย 6 มิติ ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความมุ่งเน้นด้านการผูกพันองค์กร และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงและการให้ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลการวิจัย พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร ผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กับพนักงาน เพิ่มขึ้นเช่น การจัด Outing หรือ พิธีงานสวัสดิการ ผลตอบแทนให้พนักงานรู้สึกว่างองค์กรนี้น่าอยู่ ด้านโครงสร้างของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อของ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม หมายถึงว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในขณะนี้อาจไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดทำ Job Description รายละเอียดความรับผิดชอบของงานที่ทำในแต่ละแผนก

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำในอินเทอร์เน็ต เนชั่น แชน ล่า จำกัด. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำไพพรรณี, สาขา การบริหารธุรกิจ.
- กรปวีณ์ ตาก้า. (2558). บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทย. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สาขาเอกการจัดการทั่วไป.
- จิราภรณ์ สุขอินทร์. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, สาขาบริหารธุรกิจ
- จุฬาวินยานุกรม. (2554). บรรยากาศในองค์กร. สืบค้นวันที่ 18 มิถุนายน 2563, จาก [Chulapedia.Chula.ac.th/index.php?title=บรรยากาศในองค์กร](http://Chulapedia.Chula.ac.th/index.php?title=บรรยากาศในองค์กร)
- ฐาปนีย์ บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สาขาเอกการจัดการทั่วไป.
- ธิดิ ธิดิเสวี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สาขาวิชาเอกการจัดการ ทั่วไป.
- นิตม เจียรจินดา. (2559). บรรยากาศในองค์กร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บริษัท พี เอ พี แก๊ส แอนด์ ออยส์ จำกัด วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐ ภาคเอกชน, ปีที่ 4, ฉ.1, ม.ค.-มิ.ย. 2559.

- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปีที่ 7, ฉ.1, น. 35-44.
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน ศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์(อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุสุมา ศักดิ์ดีไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดดี แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วิชาเอกการจัดการทั่วไป.
- อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงานของ พนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- อัครัช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของ พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.