

บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด

Organizational Climate Relating on Performance Effectiveness among Employees at

Royal Can Industry Company Limited

รัชดา พละสุนย์ (Ratchada Palasoom)* ดร.มยุขพันธ์ ไชยมั่นคง (Dr.Mayukhapan Chaimunkong)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 ประชากรคือพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด จำนวน 1,565 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานคือสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านของโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร และความรับผิดชอบในการทำงานตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงานและด้านเวลาตามลำดับ และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The purposes in this study were to investigate 1) level of organizational climate as perceived by employees at Royale Can Industry Company Limited; 2) level of performance effectiveness among employees at Royale Can Industry Company Limited; and 3) relationship between organizational climate and performance effectiveness among employees at Royal Can Industry Company Limited. A questionnaire, with its reliability of .958, was used in this survey research. A sample size of 400 employees was calculated by Yamane's formula from a population of 1,565 employees at at Royale Can Industry Company Limited. Data were analyzed into frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficients.

The findings revealed that overall organizational climate at Royale Can Industry Company Limited were at a high level. When inspecting at individual aspects, the highest average aspect was organization, followed by organizational engagement and responsibility, and work responsibility. Performance level among employees at Royale Can Industry Company Limited was high. When inspecting at individual level, the highest average aspect was work quality, followed by work quantity and time consumed on job aspects. Organizational Climate positively related to performance effectiveness among employees at Royale Can Industry Company Limited, significantly at .05 level.

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท รอยัลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด

Key Words: Organizational climate, Performance effectiveness, Royale Can Industry Company Limited

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

** อาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทนำ

ในช่วงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในยุคของการแข่งขัน ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศและเทคโนโลยี การดำเนินชีวิตในปัจจุบัน จึงมีความแตกต่างไปจากเดิม มีความทันสมัย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในสังคมการทำงานก็เช่นกัน องค์กรทุกแห่งย่อมมีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานประกอบไปด้วย บรรยากาศขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์กร นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตกระป๋องบรรจุอาหารและบรรจุภัณฑ์อ่อนตัว และเป็นผู้นำด้านภาชนะบรรจุภัณฑ์สำหรับอาหารทะเล ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศ โดยผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำหรับได้ตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด

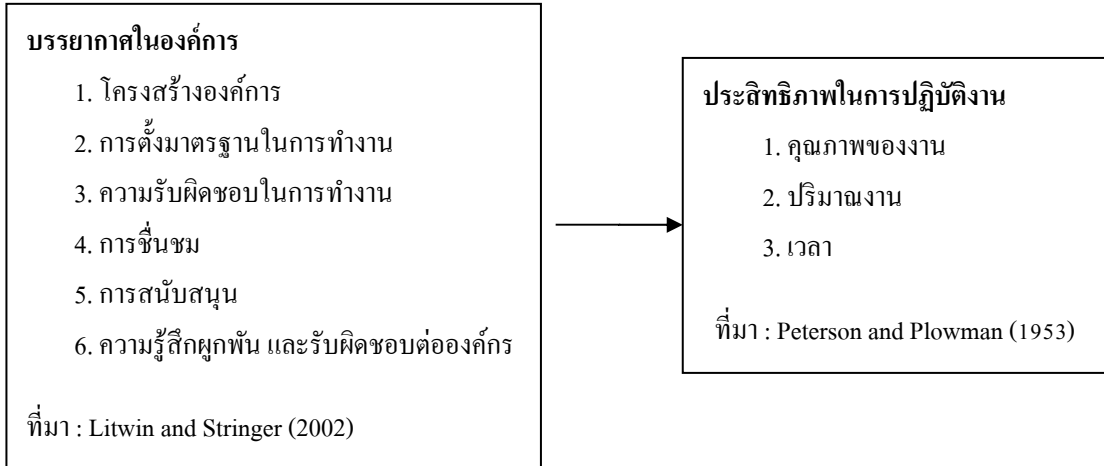
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปร โดยตัวแปรต้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร (Litwin, Stringer, 2002) และตัวแปรตามมาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ (Peterson, Plawman, 1953)

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท รอยัลแคนแอดอินดัสทรีส์ จำกัด จำนวน 1,565 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล : 30 สิงหาคม พ.ศ. 2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย ขั้นตอน (Multiple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน แบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

โดยส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดระดับความคิดเห็นและมีลักษณะเป็นมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิกเคอร์ต (Likert) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ

5 คะแนน มีความคิดเห็น/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 คะแนน มีความคิดเห็น/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

3 คะแนน มีความคิดเห็น/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 คะแนน มีความคิดเห็น/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

1 คะแนน มีความคิดเห็น/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา ผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC ในการให้คะแนน โดยพบว่าข้อความทั้งหมด มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2) หาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ได้นำดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย และทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด

2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2) บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้เกณฑ์แปลความหมาย มีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแปลความหมายของความสัมพันธ์และแปลผลค่า r ตามเกณฑ์ของ Davis's Descriptors (Davis, 1971) โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.50-0.69	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.30-0.49	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.10-0.29	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.01-0.09	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-13 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และ ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานฝ่ายผลิต

การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน โครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80, S.D.=0.68$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72, S.D.=0.82$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้าน การชื่นชม อยู่ใน ระดับ ปาน กลาง ($\bar{X}=3.28, S.D.=0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้าน โครงสร้างองค์การ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจบทบาทการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงานตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89, S.D.=0.82$) รองลงมา คือ องค์การมีการแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ องค์การมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชาที่ง่ายต่อการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงานและใช้ในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66, S.D.=0.95$)

ด้านการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66, S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็น ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ในเกณฑ์ที่พนักงานปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70, S.D.=0.90$) รองลงมา คือ องค์การมีการวัดผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66, S.D.=0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของประเภทนั้นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.93$)

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70, S.D.=0.71$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานออกมาดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.89$) รองลงมา คือ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกครั้งก่อนให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76, S.D.=0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61, S.D.=0.89$)

ด้านการชื่นชม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28, S.D.=0.81$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ การพัฒนาและการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38, S.D.=1.06$) รองลงมา คือ องค์การมีนโยบายการให้ผลตอบแทน ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ เพิ่มขึ้น กรณีพนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29, S.D.=1.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำชมเชย ขอบคุณ ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17, S.D.=0.93$)

ด้านการสนับสนุน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49, S.D.=0.71$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งกันและกันภายในทีมงาน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.56, S.D.=0.94$) รองลงมา คือ ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านของการพัฒนาทักษะการทำงานเสมอๆ อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.41, S.D.=0.95$)

ด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่องค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรพยายามที่จะสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.98) รองลงมา คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จให้องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.91)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.79) และมีระดับความคิดเห็นต่ำสุดด้านเวลา พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.71) และคำนึงถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.94) รองลงมา คือ ผลการทำงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ประสพผลสำเร็จในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.76)

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.92) รองลงมา คือ ผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในแต่ละปีจะต้องทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานกับทางองค์กร ซึ่งทางองค์กรจะเป็นผู้กำหนดงานให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.63)

ด้านเวลา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.90) รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีการวางแผนเวลาในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.97)

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

บรรยายการที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรยายการที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r=0.756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (ตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.599$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.600$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.627$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการชื่นชม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.620$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูง ($r=0.640$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รอยัลแคนาดีสทรีส์ จำกัด

บรรยากาศองค์การ	ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.599	0.000*	สูง
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.600	0.000*	สูง
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน	0.627	0.000*	สูง
4. ด้านการชื่นชม	0.565	0.000*	สูง
5. ด้านการสนับสนุน	0.620	0.000*	สูง
6. ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร	0.640	0.000*	สูง
ภาพรวม	0.756	0.000*	สูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และความรับผิดชอบต่อองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการชื่นชม จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Litwin and Stringer (2002) ที่แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม จะเป็แรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี ความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้พนักงานกล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือทดลอง ซึ่งเป็ผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน การชื่นชม (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญ และกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดี เป็นที่ยอมรับ เนื่องจาก ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานของพนักงาน การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชู (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคุณภาพงาน รองลงมา คือ ด้านการปริมาณงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สะท้อนจากคุณภาพของงานที่ให้ความสำคัญกับผลของงานมีประโยชน์ต่อองค์กร มีการเพิ่มคุณภาพด้านปริมาณ โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานทำให้ได้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาสามารถตอบสนองความพึงพอใจลูกค้าได้ทันเวลาที่สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1953) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความ

คาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1970) อ้างถึงใน Schneider, 1990) บรรยากาศขององค์กร คือกระบวนการทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน (วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธี ปฏิบัติงานขององค์กร) กับพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan, Smith (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก และสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะมองจากแง่มุมในการทำงานของแต่ละบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรี (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสินเขตลำปาง สรุปผลการศึกษาคำกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตลำปาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในการทำงานและด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เพื่อการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุน นโยบายการให้ผลตอบแทน ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ เพิ่มขึ้นกรณีพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีตรงตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด หรือการส่งเสริมการเจริญเติบโตและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ การพัฒนาและการฝึกอบรม ให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ตลอดจนการได้รับคำชมเชย ขอบคุณ ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อาทิเช่น ด้านสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ค่าตอบแทนให้กับองค์กร เพิ่มเติมจากผลการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

เกษรี สร้อยมณีวรรณ. คำกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขต

ลำปาง. [การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป]. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง; 2553.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2545.

ไพบุลย์ ตั้งใจ. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักกฤษฎีกา ๔ : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2554.

รัชบุ เรื่องโอชา.ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. งานวิจัยส่วนบุคคลสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.

James a Davis. Elementary Survey Analysis Prentice. Inc., Englewood Cliffs, New Jersey; 1971.

Litwin, G.H., and R.A. Stringer. Motivation and Organization Climate : the Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River, CA : Prentice – Hall.; 2002.

Peterson, Elmore and Plowman, Grosvenor E. Business Organization and Management. Illinois : Irwin; 1953.

Ryan. T.A. & Smith, P.C. Principle of industrial psychology. New York : The Ronald Press Company; 1954.

Scheinder, E.,Ed. Organizational climate and culture. San Francisco : Jossey-Bass; 1990.

Yamane,T. Statistics: An Introductory Analysis (3 rd ed.). New York: Harper and Row; 1 9 7 3 .