

บทบาทของบรรยากาศองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน:
การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในภาคอุตสาหกรรม*

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:
AN EMPIRICAL ANALYSIS IN THE INDUSTRY SECTOR

เอกชัย สอนเนย

Ekkachai Sornnoei

กาญจนา โพธิ์วิชานนท์

Kanjana Potivichayanont

นรินทร์ นาคอ่วมคำ

Neeranuch Nakaumka

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University , Thailand

E-mail: Neeranuch.n23@gmail.com

โทรศัพท์ 090 9055595

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 232 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 88.80 การวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารโรงโมหินศิลาทวิโชคสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ที่ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ การได้รับผลประโยชน์ของพนักงานจากการอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้น ในองค์กร และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research are 1) Study the level of work performance and organizational atmosphere, and 2) Study the influence of organizational atmosphere on employee work performance. A questionnaire was used to collect data from 232 employees at the Silathaveechok

* Received 29 March 2026; Revised 11 April 2026; Accepted 18 April 2026

Stone Quarry, Phetchabun Province. Statistical methods used included frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) Organizational atmosphere and performance, both overall and in specific aspects, were at a high level, and 2) Organizational atmosphere, including organizational structure, accountability, warmth, support, and risk, significantly affected performance at the 0.05 level. The research can predict operational efficiency with 88.80% accuracy. The management of Silachok Stone Quarry can use the research findings to plan strategies for improving the organizational structure. This will enable employees to perceive the benefits of the facilities provided within the organization, leading to improved work efficiency.

Keywords: Organizational atmosphere, Employee performance, Industrial sector

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยเกิดการผกผันมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2562 มีการชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง จนถึงปี 2564 เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด -19 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2568 (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2568) จะมีการขยายตัวเพียงร้อยละ 2.7 – 4.5 จากการขยายตัวดังกล่าวอาจจะเกิดจากเงื่อนไขการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ รวมทั้งการรักษาความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจและการดูแลแก้ไขปัญหาการลงทุนภาคเอกชน จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลายองค์กรนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์กร แต่การที่จะให้องค์กรบรรลุถึงจุดหมายดังกล่าว จะต้องมีการป้อนปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์กรทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพนั้น อาจประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กร สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และรวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ (สมชาย หิรัญกิติ, 2566)

โรงไหมหินศิลาโชค เป็นโรงไหมหินขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบกิจการธุรกิจโรงไหมหินที่ผลิตและจำหน่ายหินย้อยประเภทต่าง ๆ ได้แก่ หินเกล็ด หินคลุกและ หินฝุ่น เป็นต้นซึ่งเป็นวัสดุที่ใช้ในการผลิตและการก่อสร้างต่าง ๆ เช่น การผลิตคอนกรีตสำเร็จ การผลิตท่อระบายน้ำปูนซีเมนต์ การผลิตอิฐบล็อก การทำถนน ปรับพื้นที่ ฯลฯ ซึ่งเป็นทั้งโรงงานผลิต และสถานที่ที่จำหน่ายที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตในบริเวณกลุ่มโรงงานด้วยกัน แต่ด้วยเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จึงทำให้ผลประกอบการและกำไรลดลงอย่างเนื่องจากการแข่งขันทางการปรับลดราคาสินค้า (โรงไหมหินศิลาโชค, 2564) ดังนั้นโรงไหมหินศิลาโชค จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกและทันสมัยมากยิ่งขึ้น และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ คือ พนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติพนักงานมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองสำคัญที่สามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักเสมอว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผสมผสานความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ จึงนับได้ว่า “ทรัพยากรบุคคล” นับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพา



องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรความก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วยุคปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนเพื่อให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งได้ปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร และสวัสดิการควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้ส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กรอย่างปกติสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวิโชค จำนวน 550 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโมหินศิลาทวิโชค)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวิโชค จำนวนไม่น้อยกว่า 232 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้การเก็บข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 9) ด้านความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารโรงโมหินศิลาทวิโชค เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัส และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร

1.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

n = 232				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.03	0.50	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.44	มาก	2
3. ด้านเวลา	4.01	0.49	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.52	มาก	4
5. ด้านวิธีการ	3.98	0.34	มาก	5
รวม	4.01	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ลำดับถัดมาด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

1.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ในภาพรวม

n=232

บรรยากาศขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.83	0.54	มาก	7
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.60	มาก	3
3. ด้านความอบอุ่น	3.90	0.53	มาก	5
4. ด้านการสนับสนุน	3.91	0.50	มาก	4
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.82	0.54	มาก	8
6. ด้านความขัดแย้ง	3.88	0.61	มาก	6
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.79	0.56	มาก	9
8. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.05	0.45	มาก	1
9. ด้านความเสี่ยง	4.00	0.54	มาก	2
รวม	3.90	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับถัดมาด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านโครงสร้างขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บรรยากาศขององค์กรได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	14.596	8	1.825	22.480	0.000*
Residual	17.613	224	0.081		
Total	32.209	231			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กร	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.504	0.298		5.162*	0.000
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.088	0.025	0.113	3.527*	0.001
ด้านความรับผิดชอบ	0.071	0.032	0.107	2.207*	0.028
ด้านความอบอุ่น	0.271	0.036	0.377	7.612*	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.106	0.024	0.143	4.484*	0.000
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.071	0.040	0.100	1.750	0.082
ด้านความขัดแย้ง	0.007	0.028	0.010	0.263	0.793
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.014	0.024	0.020	0.570	0.569
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.002	0.025	0.003	0.078	0.938
ด้านความเสี่ยง	0.244	0.035	0.343	6.895*	0.000
R = 0.941 Adjusted R ² = 0.880					
R ² = 0.885 SE = 0.137					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนบรรยากาศขององค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.500	0.095		5.246*	0.000
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.094	0.024	0.122	3.859*	0.000
ความรับผิดชอบ	0.100	0.027	0.152	3.647*	0.000
ด้านความอบอุ่น	0.321	0.026	0.446	12.389*	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.101	0.023	0.136	4.442*	0.000
ด้านความเสี่ยง	0.243	0.33	0.342	7.319*	0.000
R = 0.939 Adjusted R ² = 0.880					
R ² = 0.883 SE = 0.137					

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ลำดับถัดมาด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง, 2560) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 88.80 ที่เป็นเช่นนี้ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศขององค์กร ให้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ลำไพ พรหมชัย, 2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านโครงสร้างขององค์กรด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความอบอุ่นในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพัน ความทุ่มเท และความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้งในด้าน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการปฏิบัติงาน นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรม ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงระบบงานหรือโครงสร้างการบริหารเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกควบคู่กันไป เพราะบรรยากาศองค์กรที่ดีจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1

บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**บรรยากาศองค์กรเชิงบวก (Input)**

- ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ความรับผิดชอบในหน้าที่
- ความอบอุ่นในการทำงาน
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- การบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

**แรงขับเคลื่อนภายในของพนักงาน (Process)**

- ความผูกพันต่อองค์กร
- ความทุ่มเทในการทำงาน
- ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Output)**

- คุณภาพของงาน
- ปริมาณงาน
- เวลา
- ค่าใช้จ่าย
- วิธีการปฏิบัติงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. องค์กรควรกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพงานและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การบริหารทรัพยากรการผลิต โดยบูรณาการการจัดสรรกำลังคน เครื่องจักร และปริมาณงานให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด



3. องค์กรควรกำหนดและดำเนินนโยบายด้าน การบริหารต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการลดความสูญเปล่าและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนา บรรยากาศองค์กรเชิงบวก โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. องค์กรควรพัฒนา ระบบแรงจูงใจและการบริหารความขัดแย้ง อย่างเหมาะสม โดยกำหนดกลไกการให้รางวัลและบทลงโทษที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถสร้างแรงจูงใจเชิงบวก รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง องค์กรหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ในเชิงบริบท

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ประยุกต์ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งในมิติของเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันจะนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

4. ศึกษาบทบาทของ ตัวแปรตัวกลาง (Mediator) และ ตัวแปรกำกับ (Moderator) เพื่ออธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5. แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

บรรณานุกรม

- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ .การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน” 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- โรงโม่หินศิลาโชค. (2564). ข้อมูลโรงโม่หินศิลา. สืบค้นเมษายน 20, 2567, จาก https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette.
- โรงโม่หินศิลาโชค. (2565). ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโม่หินศิลาทวิโชค. สืบค้นเมษายน 20, 2567 จาก https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette.
- ลำไผ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมชาย หิรัญกิติ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2568). ประมาณการเศรษฐกิจไทย ปี 2568. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง
- Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.