

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด¹

Environment affecting the performance effectiveness of the Pakkret Municipality Officials

ฉันทน์ชนก โชว์วิวัฒนา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 112 คน ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลแบบเจาะจง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด โดยมีมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์มากกว่ามิติด้านอื่นๆ คือ มิติด้านสัมพันธภาพ และ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อศึกษาในภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุด คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง รองลงมา มิติด้านสัมพันธภาพ และสุดท้ายมิติด้านความก้าวหน้าในงานไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานได้

Abstract

This research is a quantitative research. The objectives are (1) to study the working environment of Pakkret Municipality employees (2) to study the effectiveness of working for Pakkret Municipality employees (3) to study the relationship between working environment and working efficiency of Pakkret Municipality employees. by using a questionnaire through the reliability analysis. A sample of 112 people with a specific method of collecting data. The collected data was used to test the hypothesis. using standard deviation, mean simple regression analysis and multiple regression analysis found that the level of effectiveness in work. It was found that the working environment was related to the work efficiency of Pakkret Municipality employees. in terms of retention and change More correlation than other dimensions is the relationship dimension and the job progression dimension. When studying the overall effectiveness of work, the variables. The best way to describe work efficiency is the retention and change dimension, followed by the relationship dimension. And finally, the dimension of job advancement cannot explain the effectiveness of work.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศไทย ภาครัฐและภาคเอกชนล้วนได้รับผลกระทบร่วมกันทั้งสิ้น การบริหารจัดการบุคลากรใน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

องค์กร จึงเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานหรือผลผลิตนั้นสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรการปฏิบัติงานไม่ได้ใช้เฉพาะความสามารถ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคคล เท่านั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือมีการดำเนินงานที่ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นปัจจัยหลัก ที่จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กร ไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามวัตถุประสงค์ทุกหน่วยงาน ทุกฝ่าย และทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ความรู้ และทักษะจากประสบการณ์การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมาช่วยในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาและเรียนรู้องค์กร มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความต้องการทำงานหรือไม่มีความต้องการในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ที่มีความสำคัญต่อประชาชนและชุมชนในเขตพื้นที่ เทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และหน้าที่ เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ทำการประเมินผลการควบคุมภายใน โดยการควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการและดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรผ่านการป้องกันความเสียหาย ความทุจริต และความเชื่อถือทางการเงินและการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีและนโยบาย อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการสำรวจความพอใจได้สำรวจเพียงผู้รับบริการเท่านั้น ไม่ได้มีการศึกษาความพอใจหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานในเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในเทศบาลนครปากเกร็ด โดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน และนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายและสรุปหาข้อเสนอแนะ นำผลที่ได้จากการอภิปรายและข้อเสนอแนะมาเสนอต่อหัวหน้างาน และผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครปากเกร็ด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. มิติด้านสัมพันธภาพ
 - ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
 - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน
 - ด้านความมีอิสระในการทำงาน
 - ด้านการมุ่งเน้นงาน
 - ด้านความกดดันในงาน
3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง
 - ด้านความชัดเจนของงาน
 - ด้านการควบคุม
 - ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้
 - ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลในการทำงาน

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณของงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด คิดสัดส่วน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 112 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ

- ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมุ่งเน้นงาน
- ด้านความกดดันในงาน

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

- ด้านความชัดเจนของงาน
- ด้านการควบคุม
- ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้
- ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพของงาน

2. ปริมาณของงาน

3. เวลา

4. ค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายได้ แบบสอบถามถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 มิติ 10 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ด้านจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 1 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามเป็นระดับความเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543:58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.98 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้อัตราร้อยละ 98 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. มิติด้านสัมพันธภาพ	.912	9
2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน	.892	9
3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	.933	12

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.920	5
2. ด้านปริมาณงาน	.905	5
3. ด้านเวลา	.933	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.891	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 112 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 112 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 112 ชุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

6.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

6.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าอัตราร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าของค่าของค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

6.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

6.3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 18 - 39 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 1-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมากทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าของค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ มิติด้านสัมพันธภาพ มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.88 และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.87
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยมากทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าของค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าของค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.90 ด้านค่าใช้จ่าย มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.88 และด้านที่มีค่าของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน มีความเห็นในระดับมาก ซึ่งมีค่าของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.87
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้วิธี Pearson Correlation พบว่า มิติด้านสัมพันธภาพ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
5. ผลการทดสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพ และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายหรืออธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการทำงาน ได้อัตราร้อยละ 78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การพยากรณ์หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลใน

การทำงาน โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลในการทำงานที่ดีที่สุด คือ มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง รองลงมา มิติด้านสัมพันธภาพ และสุดท้ายมิติด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพ มิติด้านความก้าวหน้าในงาน และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง โดยรายละเอียดในแต่ละด้านจะประกอบด้วย

1.1 มิติด้านสัมพันธภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการรับรู้ในการมีส่วนร่วม ความผูกพัน และความเกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานที่มีในการทำงาน มีสัมพันธภาพการปฏิสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร

1.2 มิติด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการรับรู้ในความก้าวหน้าในการทำงาน และการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการรับรู้ว่าระบบงานที่มีการจัดการมีความชัดเจน และ โปร่งใส จากการวิจัย พบว่า มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา มิติด้านสัมพันธภาพ และมิติด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรใดต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ควรมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นและเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ประสิทธิผลในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่จะต้องบริหารและวางแผนเวลาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยวิธีการการใช้ทักษะ กลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนดและเหมาะสม ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนและบริหารจัดการเวลาตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้ ย่อมทำให้ประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดการบริหารเกี่ยวกับเวลาตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านสัมพันธภาพ และมิติด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรพัฒนามิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงสุด

บรรณานุกรม

- ศศิธร แก้วศรี (2560) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นัฏภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. ปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. ปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564) ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงานของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันท์ธนาดา สวามิวัตตกิจ (2558) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการเข้ารับรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญจมาศ ทองเรือง (2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ารับรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทไทย พีที-อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา อุดมพร รุ่งเรือง (2555) ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิวพร โปทยานนท์ (2554) พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุกริน ทวีสุต (2562) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน). บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2562) คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัมฤทธิ กางเพ็ง (2551) ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมหมาย เทียนสมใจ (2556) รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:บริษัทธรรมสารจำกัด.

คำรงค์ศักดิ์ ชงตะทอบ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุสาหกรรมวิสาหกิจ
กรมอุตสาหกรรมเรือ.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ:มหาวิทยาลัยบูรพา.

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว.
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อุศุมมา ศักดิ์ไพศาล (2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.คณะบริการธุรกิจ:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว
ย่านสยามสแควร์.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุนทร เสี่ยงมพงษ์ (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
เสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).คณะศิลปศาสตร์:มหาวิทยาลัยเกริก.

เทศบาลนครปากเกร็ด (2565) เทศบาลนครปากเกร็ด.ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2565,
จาก <https://www.pakkretcity.go.th/index.php>

สุภารัตน์ ชีรธรรมชาดา (2557) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทาง
อารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อภิชญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
ชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐติมา ถิ่นปราชญา (2557) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม
พนักงานในอุตสาหกรรมบริการโรงแรม.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุศราคม รักท้วม (2562) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล
บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยสยาม

เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม (2550) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชต์ชนก จันยัง (2556) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวง
ผลกำไร.คณะบริการธุรกิจ:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพล ศรีชาดาวุฒิ (2556) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สานิตพลาสติก วิศวกรรม จำกัด.บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.