

สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทรักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด¹

Environment which related to working efficiency:

A Case study of Pokin Interguard Co., Ltd.

อิทธิโชค รักปลอด²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด จากพนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด จำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้รับความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ณ ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แล้วนำเสนอผลการศึกษาดูด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์ และทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Abstract

The objective of this research. 1) Studied the environment of security' s staff performance of Pokin Interguard Co., Ltd. 2) Studied the working efficiency of security' s staff of Pokin Interguard Co., Ltd. 3) Studied relationship between performance environment and the working efficiency of security' s staff of Pokin Interguard Co., Ltd. from Pokin Interguard Co.,

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย โปกิน อินเตอร์การ์ด จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ltd. staff, classified by personal factors such as sex, age, status, position, years' experience and monthly income. The population group indicated in this research consisted of 100 people. Data Collection Tool were questionnaires in scale of 5 levels which revived confidence equal to .944 Statistics used in data analysis namely; Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and Methods for testing hypotheses using Multiple Linear Regression at the level of statistical significance 0.05. Moreover, present the study result by descriptive narrative. From the studied result found out that the environment of performance, overall were in highest level which explained that the mentioned above environment of performance can related to make staff perform efficiently.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องศึกษาปัจจัยหลายประการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน บุคลากร เงิน และต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงการวิเคราะห์ปัญหาในการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด แม้ว่าเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรจะมีการศึกษาอย่างมากในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ดังนั้นองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนในการคัดเลือก การฝึกอบรมให้พนักงานมีความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการรักษาให้พนักงานให้คงอยู่และจงรักภักดีกับองค์กรต้องอาศัยกระบวนการกลยุทธ์เวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก การลาออกของบุคลากรเป็นสาเหตุสำคัญของการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าอีกทั้งองค์กรต้องรับภาระในการหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาทดแทนต้องใช้เวลาและทุนเพื่อพัฒนาให้พนักงานเรียนรู้การทำงานได้ตามที่คาดหวัง

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการทำงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย โภคิน อินเตอร์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้บังคับบัญชาอยู่ และมีความคิดต่อในด้านบริหารพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานจะเป็นข้อมูลให้การบริหารของบริษัทฯ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการด้านการบริการและการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

คำถามการวิจัย

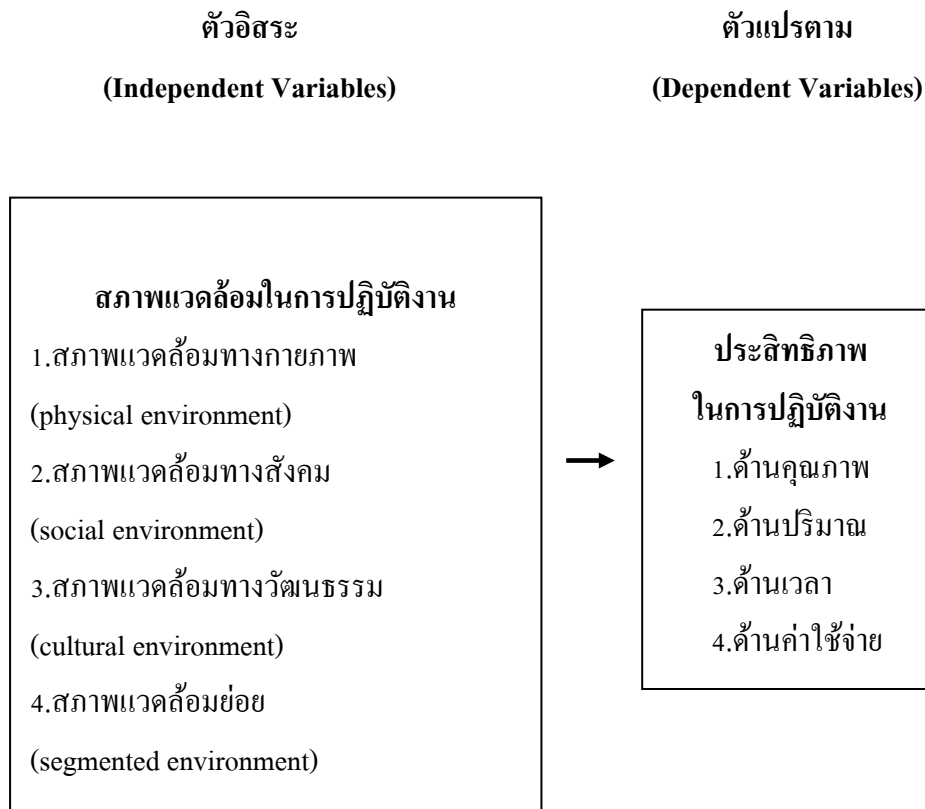
1. สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรือไม่
2. สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มากน้อยเพียงใด
3. สภาพแวดล้อม เกิดความสัมพันธ์อย่างไร ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษานี้กล่าวถึงเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย โภคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของงานด้านบริการรักษาความปลอดภัย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมในข้อปฏิบัติและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งศักยภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะสามารถรองรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไป ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โทคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย โทคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย โทคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย โทคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

ค่าระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ทำให้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 56.52 แต่เนื่องจากว่าจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีอยู่จำนวน 100 คน ผู้วิจัยจึงเห็นว่ากลุ่มประชากรที่มีจำนวน 100 คน มีความเหมาะสมจึงนำประชากรทั้งหมดเพื่อทำการศึกษา

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment)
- 1.2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment)
- 1.3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment)
- 1.4) สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน (quality)
- 1.2) ด้านปริมาณงาน (quantity)
- 1.3) ด้านเวลา (time)
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (costs)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาคความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปใช้ทดลอง

4.2 ค่าความเชื่อมั่น (reliability) การนำข้อมูลจากแบบสอบถาม ไปทดสอบ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โกลคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด จำนวน 30 ราย และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ลำดับของข้อมูลและความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ผิดพลาดไปแก้ไข จุดบกพร่องต่างๆ ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, อ้างถึงบุญเรียง, 2543: 58-60) โดยคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha Coefficient ต่ำกว่า 0.6 ถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.944 หรือ มีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ร้อยละ 94.4 ซึ่งถือว่าอยู่ระดับที่เชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โกลคิน อินเตอร์การ์ด จำกัด จำนวน 100 คน โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมา แจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปล ผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยเกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้ว นำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ ดังนี้

การแปลผลคะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับที่เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับที่เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

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

นอกจากนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า $r = 1$ หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์

เพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งทดสอบสมมติฐานโดยการใช่สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำตัวแปรอิสระ (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) เข้าระบบสมการโดยวิธี All Enter เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดที่สามารถอธิบายตัวแปรได้มากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย โภคิน อินเทอร์เน็ต จำกัด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส ทำงานในตำแหน่งงานพนักงานรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,000 –15,000 บาทต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) อยู่ในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) อยู่ในระดับที่ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) อยู่ในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.54 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) อยู่ในระดับที่ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ

ตารางแสดง ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment)	4.55	0.302	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment)	4.54	0.268	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment)	4.50	0.296	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment)	4.56	0.295	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.54	0.264	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาความคิดเห็น มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.376 รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ความคิดเห็น มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.359 ด้านปริมาณ ความคิดเห็น มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.415 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ความคิดเห็น มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.333 ตามลำดับ

ตารางแสดง ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพ	4.50	0.333	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณ	4.53	0.415	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.59	0.376	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.58	0.359	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.59	0.348	มากที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยประเด็นสำคัญของการศึกษา ต้องการทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีความสามารถในการทำนายหรืออธิบายตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มากน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมย่อย ของพนักงานสามารถทำนายหรืออธิบายตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 86.5 ($R^2 = 0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถทำการทำนายได้ดี เนื่องจากตัวแปรอิสระเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทาง และสภาพแวดล้อมย่อย

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมย่อย มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้บริษัทมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย โกคิน อินเทอร์เน็ต จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นระเบียบ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีแสง เสียง ที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการแบ่งสัดส่วนพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ เพื่อศึกษาพฤติกรรมของพนักงานไว้อย่างชัดเจน
3. ด้านสภาพแวดล้อมย่อย จัดสวัสดิการที่จะเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรควรให้ความสำคัญประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย ควรกำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ที่ออกมามีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีที่สุด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสนทนากลุ่ม หรือเครื่องมืออื่นๆ เข้ามาช่วยศึกษาในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถให้ข้อมูลนอกเหนือจากข้อคำถาม
2. ควรมีการศึกษากิจกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับบริษัทรักษาความปลอดภัยอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อที่จะทราบถึงคุณภาพของพนักงานและสามารถนำข้อมูลที่ได้พัฒนามาพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษากลุ่มพนักงานขององค์กรและสายงานอื่นๆ เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลในภาพรวมขององค์กรที่ชัดเจนและนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนรวมถึงพัฒนาแบบแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับสาขา หน่วยงาน หรือระดับองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กิตติยา รุติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัน ไซน์

อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด.ภาคินพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพใน

การทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่ม
ประสบการณ์ทำงาน. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย สงขลา
นครินทร์).

ชุติมา มาลัย. (2538) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงาน

เป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ.

DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ขวัญและ

ในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของ บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง
จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๖. ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ.ท, 2538.

ทิวากาล ด่านแก้ว. (2556). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของ

นักบัญชี องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล).

ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์ ปรัชญา
ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

นีมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ของ

กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นจาก <https://is.gd/f8h43A>

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของ

บุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สาขา วิชาการจัดการ
สาธารณะ. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf

บรรณานุกรม

- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจ การขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์ และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 94.
<https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/download/1065/205/>
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อม กับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์. (วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอชเอ็น กรุ๊ป.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความปลอดภัย และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน และหน่วยงานสนับสนุน ของ โรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://is.gd/67yqGa>
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53-55.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการ ทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและ มนุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยามนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.
สืบค้นจาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ธนวัชการ พิมพ์, ๒๕๔๔.
- สิริวิดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้น 15 มกราคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
- แสวง รัตน์มงคลมาศ. (2514) เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการกำหนดปัญหา และสมมติฐานในการ วิจัย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม

- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัด สงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Certo, C.S. Modern management. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Emerson, Harrington. The Twelve Principles of Efficiency. New York: the Engineering Magazine. 1931.
- Gilmre, B.V. (1967). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill.
- Harrington, H. (1996). High performance benchmarking–20 steps to success. New York: McGraw-Hil.
- Hayhurst, A.M. (2005). “Work Environmental Factors and Retention of Nurses” Journal of Nursing Care Quality, 20, 283-288.
- Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). Family environment scale manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). Business Organization and Management (3rd ed.). ILL: Irwin.
- Ryan, T.A.,& Smith, P.C. (1954) Principle of industrial psychology. New York: The Ronald Press.