

สภาพแวดล้อมขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์¹
Organizational Environment and Operational Effectiveness Employees
of Phu Toei Municipality Wichian Buri District Phetchabun Province.

2
ธีรนุช บุคคานอก

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์การของเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 2. ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 80 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพแวดล้อมขององค์การ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7เอส แมคคินซีร้ายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคลร้ายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3. สภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมขององค์การ, แบบจำลอง 7เอส แมคคินซี, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent study is an expedited research with a purpose.1. Study the environment of The Organization of Phu Toei Municipality, Wichian Buri District, Phetchabun Province. 2. Study the effectiveness of the work of Phu Toei Municipal Employees, Wichian Buri District, Phetchabun Province. 3. Study the relationship of the organization's environment to the effectiveness of employees of Phu Toei Municipality, Wichian Buri District, Phetchabun Province. The sample was 80 employees of Phu Toei Municipality, Wichian Buri District, Phetchabun Province. Statistics used to analyze data: percentage, average, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient Analysis and Multiple Regression Analysis

The results showed that 1.The overall organizational environment was at the highest level. Considering the organizational environment according to the 7s McKinsey model, the sides were found to be at the highest level in all aspects.2. Employee performance, including the highest level of total performance. When considering the effectiveness of employees according to the principles of dealing with individual effectiveness, it was found that at the highest level in all aspects. 3. The organization's environment is associated with the effectiveness of the employees of Phu Toei Municipality, WichianBuri District, Phetchabun Province, statistically significant at 0.05.

Keywords : Enterprise Environment , Model 7s McKinsey, Productivity

ที่มา และความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีปรากฏการณ์ใหม่ๆ ของการปฏิบัติงานเกิดขึ้นอย่างหลากหลายรูปแบบจากในอดีต ซึ่งระบบอำนาจหน้าที่และกฎเกณฑ์ต่างๆ จะมีพนักงานปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์หลักคือ ค่าตอบแทน แต่นั่นไม่ใช่วัตถุประสงค์หลักเพียงอย่างเดียว นอกเหนือจากนั้นพนักงานทุกคนคาดหวังในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน

ดังนั้น องค์กรที่ดีมีหน้าที่เอื้ออำนวยสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เหมาะสมกับพนักงานโดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และยุติธรรมต่อการให้ผลตอบแทน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจากระบบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้างขวาง โดยมีภาระหน้าที่ให้พนักงานปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจมีผลทำให้พนักงานเกิดการปฏิบัติเพิ่มขึ้นจริงแต่ได้เพียงในช่วงระยะเวลาที่ใช้อำนาจเท่านั้น ทำให้ผลที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงและนอกจากปัญหาเรื่องภารกิจหลักของเทศบาลแล้ว ยังมีปัญหาต่างๆ อีก อาทิเช่น

ปัญหาจากการลาออกจากงาน เป็นการลาออกจากงานของสมาชิกในองค์กรถือว่าเป็นต้นทุนเนื่องจากองค์กรได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานกับองค์กรมาถึงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเกิดการลาออก ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นย่อมมากกว่าผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ

ปัญหาความเครียดของการปฏิบัติงาน เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนครอบครัว และปัจจัยส่วนการปฏิบัติงาน

ปัญหาความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานจะมีด้านทัศนคติของบุคคลที่มาจากความคิดเห็นของแต่ละบุคคลส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความแตกต่างกันตามความสนใจในเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมของพนักงานในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรนั้น ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาในรูปแบบการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นถึงศักยภาพจากการวัดผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรของเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กร (strategy) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 5 บุคลากร (staff) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 6 ทักษะ ความรู้ และความสามารถ (skill) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลพุดเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 100 คนจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 80 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1970:896) โดยดำเนินการดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = N / (1 + Ne^2)$$

โดย n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{เมื่อกำหนดตามสูตรจะได้ ดังนี้ } n = 100 / 1 + 100 (0.05)^2$$

$$n = 80 \text{ คน}$$

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips (1980:14-26) ได้กล่าวถึง แบบจำลอง 7s McKinsey หมายถึง แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์การให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานสูงมากยิ่งขึ้น รวมถึงความสำเร็จของการดำเนินงานหรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์การ (strategy) หมายถึง การวางแผนกิจกรรมภายในองค์การเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การให้มีความเหมาะสม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้องค์การมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง

2. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงการควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ของสมาชิกในองค์การได้อย่างเหมาะสม

3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) หมายถึง ระดับขั้นตอนระบบการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การวางแผน การปฏิบัติงาน ระบบการจัดทำข้อมูล เทคโนโลยี ระบบการติดตาม และการประเมินผลที่เป็นระบบต่อเนื่องกันทุกระดับ

4. รูปแบบการบริหารจัดการ (style) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ และการสะท้อนถึงวัฒนธรรมขององค์การโดยมีแบบแผนพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในสภาพแวดล้อมขององค์การ

5. บุคลากร (staff) หมายถึง งานหรือกิจกรรมขององค์การที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ขององค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามแผน และเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน การปฏิบัติงาน การได้รับผลการตอบแทน การติดตาม และการประเมินผล

6. ทักษะ ความรู้ และความสามารถ (skill) หมายถึง ทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์การที่มาจากทักษะการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านงานอาชีพ คือ ทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตรงกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทักษะด้านความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ คือ ความสามารถที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดดเด่นส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์การต้องมุ่งเน้นทั้ง 2 ด้านในทักษะความรู้ และความสามารถของสมาชิกในองค์การควบคู่กัน

7. ค่านิยมร่วม (shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่มาจากค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันเป็นรากฐานของระบบการบริหารงาน วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Moorhead & Griffin (2001:37) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ โดยนำความสมดุลของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล และความสนใจในเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการของบุคคลที่มีความแตกต่าง โดยมีปัจจัยที่เป็นไปได้ทั้งทางตรง และทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่างของการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคล ประกอบด้วย

1. ผลผลิตของแต่ละบุคคล (productivity) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การที่มีผลกระทบต่ออำนาจการผลิต และความสามารถในการผลิตของแต่ละบุคคลจะสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

2. ผลการปฏิบัติงาน (performance) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายด้วยความเต็มใจโดยวัดการปฏิบัติงานจากภาพรวมอย่างกว้างๆ ทั้งด้านพฤติกรรม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในขณะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานหรือมีการขาดงานที่หายไปชั่วคราวหรือนานๆ ซึ่งบางครั้งคนขาดงานจะพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อจะขาดงาน และในบางครั้งจะใช้การโทรมาบอกว่าป่วย เพื่อจะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง

4. การตั้งใจลาออก (turnover) หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจลาออกจากองค์กรโดยไม่กลับมาปฏิบัติงานต่อไปอีก หากบุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรจะต้องเสียค่าฝึกอบรมเป็นจำนวนมากสำหรับการจ้างบุคคลใหม่มารับหน้าที่ต่อไป

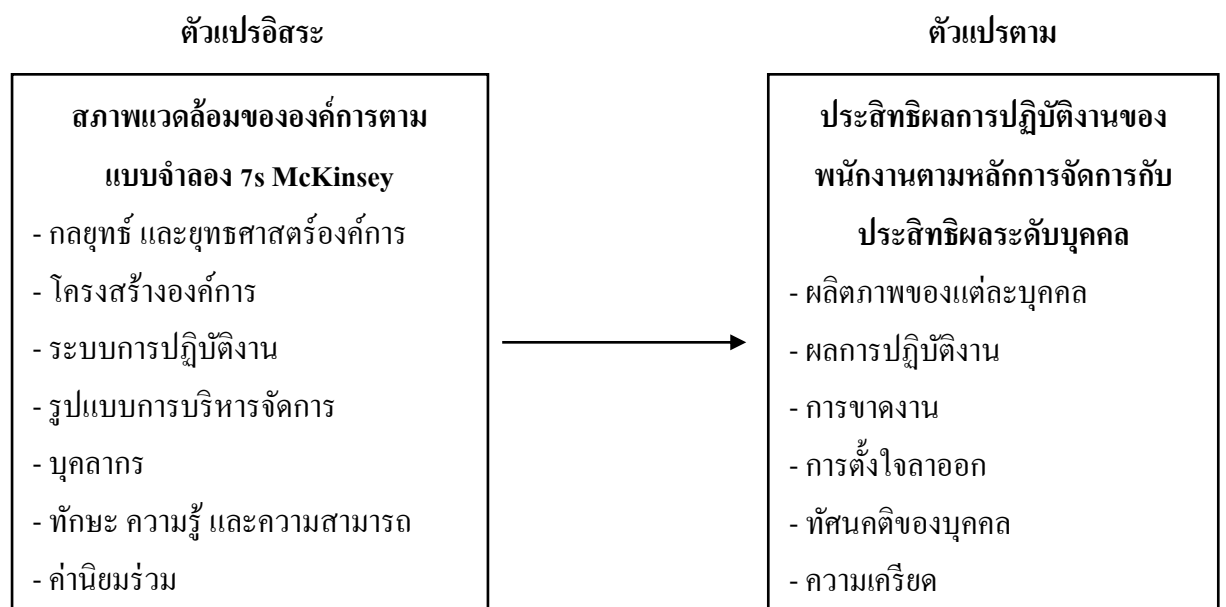
5. ทักษะคิของบุคคล (individual attitudes) หมายถึง ตัวแปรความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีส่วนร่วม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมองค์กร

6. ความเครียด (stress) หมายถึง พฤติกรรมจากความรู้สึกที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจ ภายนอก และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นจะมาจาก การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรมองค์กร และการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรตามแบบจำลอง 7s McKinsey ของ Robert Waterman, Tom Peter & Julien Phillips (1980 :14-26) มาเป็นกรอบแนวคิดแผนการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละด้านให้ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน และป้องกันปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคลของ Moorhead & Griffin (2001:46) มาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิง ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนงานที่รับผิดชอบสำนักปลัด และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7s McKinsey

สภาพแวดล้อมขององค์การ ตามแบบจำลอง 7s McKinsey	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กร (strategy)	4.62	0.233	มากที่สุด
ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure)	4.53	0.269	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system)	4.63	0.305	มากที่สุด
ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style)	4.58	0.287	มากที่สุด
ด้านที่ 5 บุคลากร (staff)	4.62	0.247	มากที่สุด
ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ และความสามารถ (skill)	4.49	0.267	มากที่สุด
ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value)	4.59	0.294	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.58	0.150	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7s McKinsey โดยรวมทั้งหมดมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.150

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7s McKinsey ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.305 รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บุคลากร (staff) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.247 ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กร (strategy) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.233 ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.294 ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287 ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.269 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ และความสามารถ (skill) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.267 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานตามหลักการจัดการ กับประสิทธิผลระดับบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านที่ 1 ผลผลิตของแต่ละบุคคล (productivity)	4.55	0.269	มากที่สุด
ด้านที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (performance)	4.50	0.252	มากที่สุด
ด้านที่ 3 การขาดงาน (absenteeism)	4.59	0.245	มากที่สุด
ด้านที่ 4 การตั้งใจลาออก (turnover)	4.43	0.250	มากที่สุด
ด้านที่ 5 ทศนคติของบุคคล (individual attitudes)	4.51	0.294	มากที่สุด
ด้านที่ 6 ความเครียด (stress)	4.59	0.271	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.53	0.152	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคล โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.152

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 6 ความเครียด (stress) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.271 รองลงมา คือ ด้านที่ 3 การขาดงาน (absenteeism) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.245 ด้านที่ 1 ผลผลิตของแต่ละบุคคล (productivity) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.269 ด้านที่ 5 ทศนคติของบุคคล (individual attitudes) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.294 ด้านที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (performance) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.252 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 4 การตั้งใจลาออก (turnover) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.250 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธี Pearson Correlation

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธี Pearson Correlation

ตัวแปร สภาพแวดล้อมขององค์กร ตามแบบจำลอง 7s McKinsey	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานตามหลักการจัดการ กับประสิทธิผลระดับบุคคล	
		r_{xy}	p-value
ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ องค์กร (strategy)	80	0.391**	0.000
ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure)	80	0.531**	0.000
ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system)	80	0.484**	0.000
ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style)	80	0.385**	0.000
ด้านที่ 5 บุคลากร (staff)	80	0.383**	0.000
ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill)	80	0.416**	0.000
ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value)	80	0.645**	0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value) มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมีความมากที่สุด แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value) มีความสัมพันธ์มากกว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.531 ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.484 ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.416 ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กร (strategy) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.391 ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.385 และ ด้านที่ 5 บุคลากร (staff) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.383 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณนำตัวแปรเข้าระบบสมการโดยวิธี All Enter

ตัวแปร สภาพแวดล้อมขององค์กร ตามแบบจำลอง 7s McKinsey	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคล				
	S.D	b	β	t	p- value
ค่าคงที่	0.304	0.617		2.028	0.046
ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ องค์กร (strategy)	0.044	0.103	0.158	2.353	0.021
ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure)	0.037	0.191	0.339	5.174	0.000
ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system)	0.034	0.084	0.169	2.478	0.016
ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style)	0.034	0.122	0.230	3.558	0.001
ด้านที่ 5 บุคลากร (staff)	0.039	0.111	0.180	2.846	0.006
ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill)	0.037	0.094	0.165	2.575	0.012
ด้านที่ 7 ภาษาร่วม (shared value)	0.039	0.150	0.289	3.886	0.000
$R = 0.858 ; R^2 = 0.736 ; F = 28.648 ; p\text{-value} = 0.000$					

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ หรือสามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีค่า $R^2 = 0.736$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 73.6 และมีความสามารถในการพยากรณ์หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ดีที่สุดคือ ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure)

ส่วนการพิจารณาว่าสมการในตัวแบบเป็นสมการเส้นตรง (regression line) หรือไม่ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านที่ 1 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กร (strategy) (A1) ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์กร (structure) (A2) ด้านที่ 3 ระบบการปฏิบัติงาน (system) (A3) ด้านที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ (style) (A4)

ด้านที่ 5 บุคลากร (staff) (A5) ด้านที่ 6 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill) (A6) และ ด้านที่ 7 ค่านิยมร่วม (shared value) (A7) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล พุเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ในสมการ เส้นตรง (regression line) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังต่อไปนี้

$$BB = 0.617 + 0.103 (A1) + 0.191 (A2) + 0.084 (A3) + 0.122 (A4) + 0.111 (A5) + 0.094 (A6) + 0.150 (A7)$$

จากสมการข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) สูงสุด คือ ด้านที่ 2 โครงสร้างองค์การ (structure) (A2) เท่ากับ 0.191 จึงเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ในระดับมากที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

สภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ร้อยละ 73.6 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับสูง โดยสภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7s McKinsey เป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อเป็นรูปแบบการบริหารองค์การที่ช่วยให้บริหารงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลพุเตย อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์หรือทำให้องค์การมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานองค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. องค์การควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์การตามแบบจำลอง 7s McKinsey ในทุกด้าน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละด้านให้ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน และป้องกันปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักการจัดการกับประสิทธิผลระดับบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. องค์การควรมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยการกำหนดโครงสร้างของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละเทศบาล

บรรณานุกรม

- กุลิศรา ภาณุชไพศาล. (2557). บรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ
โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี1 เทศบาลเมืองจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยสาขาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2545). หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: พ.ศ.พัฒนา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ . (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
แซทไฟร์พริ้นติ้ง.
- ทัศนีย์ อาดำ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านไอที กรณีศึกษา:
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลงานเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ:
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). บรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล .
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การใน
ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 - 12. นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความปลอดภัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเขาวุ่นอารมณ์ และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพทางการบัญชี และ
ประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์. ปริญญาบัญชี
มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร เวชไชโย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความต้องการพัฒนา
ตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สถิต บัวขวัญ. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวน และสอบสวนคดีอาญาบางประเภท
ของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เสนาะ ดิยาว. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ. บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- Campbell, J.P. and E.E. Beaty. (1971). Organizational climate : Its measurement and relationship to work group performance. Paper presented at the annual meeting of American Psychological Association.
- Dubrin, A. J. (1984). Foundations of Organizational Behavior . Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall.
- Dunn, William N. (1994). Public Policy Analysis : An Introduction. New Jersey : Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1976). Organization and Management : A Contingency Approach. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Gibson, J. L., John, M. I., & James, H. D. (1982). Organization: Behaviors structure and Processes (4th ed.). Texas: Business Publications.
- Gibson, James L. and others. (1988). Organization. 6 th ed. Texas : Business.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Domelly, J. (1988). Organization. Texas : Business Publications, Incorporated.
- Gilmer, Von Haller B . (1967). Industrial psychology. New York : Mc Graw – Hill.
- Haimann, William, G. Scott and Patrick E. Connor. (1985). Management. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G (1991). Educational Administration : Theory-Research-practice 4th ed. Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (2000). Organizations : Behavior Structure Process. Boston: McGraw - Hill.
- Kelly, J. (1980). Organizational Behavior. Illinois : Richard D. Irwin.
- Likert, Rensis and Likert, Jane. (1976). New Way of Managing Conflict. New York : McGraw -Hill.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (2001). Organizational Behavior. Managing People and Organization. New York: Houghton Mifflin Company.
- Reddin, W.J. (1970). Managerial Effectiveness. New York: McGraw - Hill.
- Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips. (1980). In search of Excellence. United State, Industrial management.
- Robbins, Stephen P. (1990). Organization Theory : Structure Design and Application. 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Seashore, S.E.; & Yuchtman, E. (1967). Factorial Analysis of Organizational Performance. Administrative Science Quarterly.
- Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness: A behavioral view. Santa Monica, CA : Goodyear.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.