



สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร :
กรณีศึกษาโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

Organizational working environment affecting job satisfaction
and work efficiency of personnel in the organization : A case
study of Nongkee Pittayakom School.

ธัญพร จันทร์แดง
พัชรพร แซ่คู
ปัทศรา จันทร์งาม

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

ธัญพร จันทร์แดง

พัชรพร แซ่คู

ปัทรา จันทร์งาม

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565
ได้รับการตรวจสอบอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
เมื่อ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย



.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม
ผู้ดำเนินการวิจัย	ธัญพร จันทร์แดง พัชรพร แซ่คู ปภัศรา จันทร์งาม
ที่ปรึกษา	ศุภมิตร บัวเสนาะ
หน่วยงาน	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ประชากร คือบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมจำนวน 179 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) ซึ่งสถิติที่ใช้ในงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล คือ การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยมีดังนี้ บุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 อายุตั้งแต่ 30 แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และระดับการศึกษาปริญญาตรี

จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 จากการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .37 คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .37 และคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .33

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .775** 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .647** 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 63.30 และ 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.60

Abstract

Research Title	Organizational working environment affecting job satisfaction and work efficiency of personnel in the organization: A case study of Nongkee Pittayakom School.
Researcher	Thanyaporn Jandang Patcharaporn Saekhu Papassara Janngam
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

This research were following objectives. 1) to study the factors of the working environment within the organization that correlate with job satisfaction and work efficiency of personnel at Nongkee Pittayakom School, 2) to study the factors of the working environment within the organization that affect job satisfaction and work efficiency of personnel at Nongkee Pittayakom School. The population consisted of 179 personnel of Nongkee Pittayakom School by accidental sampling at 100 samples. The research tool was the questionnaires divided into two parts: part 1 were questionnaires on personal factors of personnel at Nongkee Pittayakom School, and part 2 were questionnaires about the working environment within the organization, job satisfaction and work efficiency of personnel in the organization. The researcher collected data using SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) computer program which the researcher presented by analyzing the data such as percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results found that the greatest number of Nongkee Pittayakom School personnel was female, 69 people, representing 69.00 percentage, aged from 30 to 40 years old was 37 people, representing 37.00 percentage, the working period from 5 to

10 years was 44 people, representing 44.00 percentage, and educational background in the group of bachelor's degree was 52 people, representing 52.00 percentage. From the study, there were found that the score of working environment within the organization questionnaires were high level with mean score at 4.08 and standard deviation at .37. The score of job satisfaction questionnaires were high level with mean score at 4.12 and standard deviation at .37, and the score of work efficiency questionnaires were high level with mean score at 4.18 and standard deviation at .33.

From hypothesis testing, there were found that: 1) the overall working environment factors within the organization had statistically significant relationship with job satisfaction at the .01 level which was relatively with high level of correlation coefficient at $.775^{**}$, 2) the overall working environment factors within the organization had statistically significant relationship with work efficiency at the .01 level which was relatively with high level of correlation coefficient at $.647^{**}$, 3) the overall working environment factors within the organization were able to predict job satisfaction with prediction coefficient of 63.30 percentage, and 4) the overall working environment factors within the organization were able to predict work efficiency with prediction coefficient of percentage 47.60 percentage.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนา
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และ
ควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจ
เครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้เป็นที่สุด จึงขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้
คำปรึกษา ให้การสนับสนุนและผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
ตลอดจนถ่ายทอดและอบรมสั่งสอน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ
ชีวิตประจำวันและสังคมต่อไป

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ
ข้อมูล และบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัย ครั้งนี้สำเร็จลุล่วง
และสุดท้ายขอบคุณเพื่อน ๆ ในกลุ่มที่ช่วยผลักดันให้มีแรงฮึกเหิมในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ได้สำเร็จ
ลุล่วง ถ้าไม่มีเพื่อนเราก็คงไม่มีไฟในการทำงาน ขอขอบคุณจากใจจริง

คณะผู้วิจัย

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	18
ประวัติและความสำคัญโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม	23
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
การสังเคราะห์ตัวแปร (อิสระ)	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย	37

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	39
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย	44
ส่วนที่1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	45
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	46
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	47
ส่วนที่4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการวิจัย	56
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	65
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค้กร และแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย	73
ประวัติผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านต่างๆ	34
2.2	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	35
2.3	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	36
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร	40
3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)	42
4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	45
4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร	46
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	47
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	47
4.5	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม โดยใช้ค่า Correlations	48
4.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม โดยใช้ค่า Correlations	49
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเป็นตัวทำนาย	50
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเป็นตัวทำนาย	51
4.9	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	52

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจอันจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมยุคปัจจุบันทำให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างองค์กรในทุกภาคธุรกิจ ยิ่งในปัจจุบันนี้องค์กรต่างมีการปรับกลยุทธ์มากมาย โดยส่วนใหญ่เป็นการปรับปัจจัยภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น จัดวางหน้าที่บุคลากรให้เหมาะสม การบริหารจัดการต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

ปัจจุบันพนักงานส่วนมากต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึงการมีปัจจัยบางอย่างที่ส่งผลต่อการทำงาน ได้แก่ กฎ ระเบียบข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร (Moos, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์พรสมร, 2558 : 25) ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรทั่วไป ย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันนี้ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการกำหนดกรอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ รวมไปถึงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น องค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ความชื้น อุณหภูมิ แสง และเสียงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่ง เหนือจากอากาศร้อน และระดับความดัง เสียงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเช่นกัน (ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์, 2561 : 65)

จะเห็นว่าเมื่อกล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการทำงาน เช่น เสียง แสง อุณหภูมิ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ทว่าการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอื่น ๆ ยังมีไม่มากนัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ โดยที่สภาพแวดล้อมด้านสังคมเป็นสิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อการทำงาน อาจเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือช่วยเอื้อ

ต่อการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ภายในหน่วยงานย่อย และระหว่างแผนก พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมไปถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการออกแบบสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558 : 2-3)

นอกจากนี้แล้วปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างให้ความสนใจในช่วงหลายปีมานี้ ซึ่งก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เนื่องจากหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบแล้ว ก็จะส่งผลต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ความพึงพอใจในงานจึงถูกมองว่าเป็นเรื่องของทัศนคติหรืออารมณ์ที่มีต่อการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายปัจจัย เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน (ณัฐพร แอบไธสง, 2558 : 2-3) ปัจจัยที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความทุ่มเทในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานจะไม่มีส่วนกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีความรับผิดชอบในงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานทำให้ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงออกและตอบสนองในทางบวกต่อการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อิติรัตน์ ผลถาวรกุลชัย, 2562 : 2)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่สอดคล้องกับหน้าที่ของพนักงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถอันเนื่องมาจากความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร รวมไปถึงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมมาเป็นประชากรที่ใช้ศึกษา ทั้งนี้เพราะองค์กรนี้เป็น โรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัดบุรีรัมย์มายาวนานถึง 47 ปี เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง รวมถึงครู ซึ่งถือเป็นบุคลากรขององค์กร มีทั้งผู้ที่ทำงานกับองค์กรมายาวนานและผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ตามการเรียกรับสมัครข้าราชการครูของโรงเรียน บุคคลเหล่านี้ได้เห็นทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรในการทำงานทั้งในมุมมองการพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กรในยุค

แรกเริ่มจนถึงการพัฒนาสู่ยุคปัจจุบัน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญการบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป และผู้วิจัยสามารถสามารถประยุกต์การวิจัยเพื่อใช้กับการทำงานได้ในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

3.1.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.1.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม จำนวน 179 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ได้ใช้หลักของความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เราสามารถควบคุมได้ ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงประสบการณ์ที่เคยพบเจอ สามารถส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกของคนนั้น ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์กรระหว่างปฏิบัติงาน

5.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุน พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ

5.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อยระหว่างแผนกและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน

5.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

5.1.4 ด้านกระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้พนักงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.1.5 ด้านโครงสร้าง หมายถึง รูปแบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน โดยมีการจัดวางโครงสร้างแผนภูมิเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตอำนาจ ตำแหน่ง หน้าที่ที่ชัดเจน

5.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ระดับความรู้สึกพอใจภายในของแต่ละคนที่บ่งบอกระดับความพึงพอใจต่องานนั้นโดยเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานของตนเองที่เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นไปตามความคาดหวัง

5.2.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5.2.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

5.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไร ทั้งนี้วัดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้งานปริมาณมาก คุณภาพงานดี โดยใช้งบประมาณ เวลา และแรงงานน้อยที่สุด ทำให้เป็นผลดีต่อผู้รับบริการและองค์กรมากที่สุด

5.3.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

5.3.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3.3 ด้านเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

5.3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกี้พิทยาคม

6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกี้พิทยาคม

6.3 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของพนักงานในด้านความพึงพอใจและประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกี้พิทยาคม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร
 - 1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ประวัติและความสำคัญโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์ตัวแปรอิสระ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 25) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่น ละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจรวมถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542 อ้างถึงใน วรรณธร ทรงแยริศศักดิ์, 2558 : 11) สรุปความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2543 อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560 : 19) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและเจตคติของผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อารมณ์ อายุ เพศ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ตั้งแต่ทำงานซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ต่างกันโดยแต่ละบุคคลจะมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้สึกลักษณะนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง

อัจฉรา ปุราคม (2540 อ้างถึงใน อภิญา เจริญศรี, 2557 : 13) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ารู้สึกอยากทำงาน หรือรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งหมายความว่าองค์กรต่าง ๆ ควรที่จะกำหนดความมีมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีการป้องกันมลพิษที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ ทั้งหมดนี้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานภายในองค์กร

ณัฐพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561 : 3) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เราสามารถควบคุมได้ ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงประสบการณ์ที่เคยพบเจอ สามารถส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกของคนนั้น ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์กรระหว่างปฏิบัติงานอีกด้วย

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องขององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานจาก มูส์ (Moos, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 25), กลิมเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 : 23), ศิวพร โปรยานนท์ (2554 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 27) และ คณอง ยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2542 อ้างถึงใน ทิวากาล ด่านแก้ว, 2556 : 53) ได้สรุปองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ (Physical Environment) เช่น แสง เสียง หรือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมีความสุข

1.2.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (Social Environment) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายใน องค์กร และหัวหน้างาน มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย

1.2.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.2.4 ด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการวางระบบงาน หน้าที่งานที่ชัดเจนตรงตามความสามารถของพนักงาน มีกฎ ระเบียบ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้เรียนรู้งานมากขึ้น

1.2.6 สวัสดิการ (Benefits) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น ค่าสงเคราะห์บุตร ที่พักอาศัย

1.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร

จากการศึกษาเรื่องขององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร จาก ธนากร เกื้อฐิติพร (2556 : 16) และ ทิฆัมพร วาสิทธิ์ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ดังนี้

1.3.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ หรือ ค่านิยม ค่านิยมร่วม ที่สมาชิกในองค์กร ถือเป็นรากฐานของระบบการจัดการและการปฏิบัติของสมาชิกไปในทิศทางเดียวกัน และดำเนินการมาเป็นเวลานานพอสมควรจะมีการพัฒนาวัฒนธรรมของตนขึ้นมาเป็นระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตนในการติดต่อสื่อสารและในการแต่งกายของสมาชิก ซึ่งเป็นแบบอย่างปฏิบัติตามกันมา โดยสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นมาและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง เช่น ความเคารพในระบบอาวุโส การยอมรับฟังคำแนะนำ ข้อคิดเห็น และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

1.3.2 ด้านระบบบริหารจัดการ เป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้พนักงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยวางแผน การสั่งการ การปฏิบัติตามขั้นตอน การตรวจสอบ ตลอดจนการควบคุมการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านระบบสารสนเทศ

1.3.3 ด้านโครงสร้างขององค์กร เป็นรูปแบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน โดยมีการจัดวางโครงสร้างแผนภูมิเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตอำนาจ ตำแหน่ง หน้าที่ที่ชัดเจน มีการประสานงานและร่วมมือกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.3.4 เจ้าของและผู้ถือหุ้นในกิจการขนาดเล็ก เจ้าของกิจการจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานและขนาดของธุรกิจ เพราะเจ้าของกิจการจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับทุกรูปแบบของการดำเนินการขององค์กร เมื่อกิจการเจริญก้าวหน้าขึ้นและต้องการเงินทุนเพื่อขยายงาน เจ้าของมักจะขายหุ้นส่วนของตนให้แก่เอกชนหรือองค์กรอื่น ๆ โดยผู้ลงทุนเหล่านี้เรียกกันว่า ผู้ถือหุ้นกิจการขนาดใหญ่อาจขายหุ้นไปให้แก่ผู้ถือหุ้น เป็นจำนวนพันจำนวนหมื่นคนแต่กิจการขนาดเล็กอาจขายหุ้นไปให้แก่ผู้ถือหุ้นเพียงไม่กี่คน โดยผู้ถือหุ้นอาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นมาเพื่อให้ดูแลและแนะนำการบริหารงานแก่ผู้บริหารเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองให้เต็มที่

1.3.5 คณะกรรมการบริหาร ปกติผู้ถือหุ้นของกิจการจะเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารเป็นตัวแทนของตนเอง เพื่อกำหนดนโยบายและแนะนำฝ่ายบริหารของกิจการ และดูแลรักษาผลประโยชน์ทั่วไป คณะกรรมการมีสิทธิ์ที่จะแต่งตั้งหรือโยกย้ายผู้บริหารระดับสูงของกิจการและดูแลนโยบายหลักสำคัญ ๆ หรือแผนการหลัก ๆ ของกิจการคณะกรรมการนี้มีบทบาทสำคัญที่จะออกความ

คิดเห็นแทนผู้ถือหุ้น ให้ความเห็นในฐานะผู้ชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ และดูแลให้ผู้บริหารดำเนินการให้เหมาะสม

1.3.6 ลูกจ้างแรงงานโดยทั่ว ๆ ไปเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกกิจการที่มีอิทธิพลโดยตรงในงาน เมื่อผู้จัดการเลือกบุคคลต่าง ๆ จากผู้สมัครงานมาร่วมทำงานให้แก่องค์กร ลูกจ้างเหล่านี้จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในบางครั้งลูกจ้างอาจจะเป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นด้วยก็ได้แต่เมื่อเข้ามาในบทบาทของลูกจ้างก็มีผลต่อองค์กรในรูปแบบที่เปลี่ยนไป เพราะลูกจ้างต้องทำงานในองค์กรทุก ๆ วัน ในหน้าที่ต่างกัน ประการสำคัญลูกจ้างเป็นผู้ผลิตสินค้าหรือเป็นผู้ให้บริการให้ลูกค้าประทับใจจนกลับมาใช้บริการหรือมาซื้อสินค้าอีก ทำให้องค์กรเกิดมีรายได้และมีกำไร ดังนั้นลูกจ้างจึงเป็นพลังภายในองค์กรที่มีอิทธิพลมากเช่นกัน องค์กรในปัจจุบันพยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงพัฒนากิจการเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น ลดต้นทุน หรือให้บริการลูกค้าได้ประทับใจขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กูด (Good, 1973 : 320 อ้างถึงใน สุธานี นุกูลอึ้งอารี, 2555 : 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

สมิท (Smith, 1965 อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นการบ่งบอกระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวถึงอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

แคมป์เบล (Campbell, 1976 อ้างถึงใน ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์, 2560 : 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละคนที่เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นไปตามความคาดหวัง ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจซึ่งเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

อัจจิมา หอมระรื่น (2552 : 7 อ้างถึงใน พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์, 2556 : 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน และผลของความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกสนานร่าเริงกับงานที่ทำ และมีความรับผิดชอบมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, อ้างถึงใน พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะ ทักษะ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ระดับความรู้สึกพอใจภายในของแต่ละคนที่บ่งบอกระดับความพึงพอใจต่องานนั้น โดยเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานของตนเองที่เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นไปตามความคาดหวัง

2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke, 1968 อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 7-8) ได้สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 9 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1 ลักษณะงาน (Work) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ ถ้าหากบุคคลชอบลักษณะงานที่ทำ โดยงานดังกล่าวอาจมีลักษณะที่ท้าทาย มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ลักษณะงานยากง่ายเหมาะสมกับตนเอง โอกาสที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในงาน อาจทำให้เพิ่มความพึงพอใจต่องานของบุคคลได้

2.2.2 เงินค่าจ้าง (Pay) คือ เงินรายได้ที่ได้จากการทำงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีความเท่าเทียมกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

2.2.3 โอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในงาน (Promotion) การปรับตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในงาน ต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและสามารถยอมรับได้

2.2.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) บุคคลส่วนใหญ่ต้องการถูกยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 ผลประโยชน์ (Benefit) คือ สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับหรือคาดหวัง ผลประโยชน์ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินทองอาจจะเป็นสวัสดิการต่าง ๆ หรือวันหยุด

2.2.6 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) มีความเกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ อุณหภูมิ ความถ่ายเทอากาศ แสง สี เสียง ลักษณะอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน สถานที่ตั้ง

2.2.7 หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เช่น หัวหน้างานที่เคร่งครัดต่องานและกฎระเบียบ หรือตรงข้ามหัวหน้างานที่ใจดีเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.2.8 เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) เพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะเป็นมิตรคอยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ ในงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ ใน

ตรงกันข้ามหากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่เห็นแก่ตัว คอยกลั่นแกล้ง อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

2.2.9 การจัดการบริหารขององค์กร (Organization and Management) หมายถึง การจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กร วางแผนนโยบายในการบริหารจัดการ เช่น อนุมัติเงินในการสั่งซื้อที่ใช้ในงาน เงินสวัสดิการ การเลื่อนขั้น เป็นต้น

นอกจากนี้ Ghiselli และ Brown (1955, อ้างถึงใน พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556 : 8) ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ ระดับอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจเป็นเงิน และคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดย โดยมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างอิงถึง พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556 : 13-14) อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนอง ในด้านนี้ปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีทางอ้อมคือ การจ่ายเงิน ค่าจ้าง

2) ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security of Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นคือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้นคือความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากจะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization Needs) ลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน

2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย โดย เฮอร์ซเบิร์ก มุสเนอร์ และ ซิดเดอร์แมน (Herzberg, Mausser and Snyderman, 1959 อ้างถึงใน ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์, 2560 : 11-13) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

2.3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มีลักษณะที่สัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ คือ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จแห่งงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

2.3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) มาจากภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

6) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการ ความยุติธรรมในการบริหาร

10) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.3.3 ทฤษฎีให้ได้ว่าซึ่งความต้องการ (Acquired Need Theory)

จากทฤษฎีให้ได้ว่าซึ่งความต้องการโดย David McClelland อ้างถึงใน พรภัทธ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556 : 16-17) และปทุมพร โพธิ์กาศ (2563 :57) ได้สรุปความต้องการของคนเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญคือ เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศภายในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจสัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญคือ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยส่วนมากผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเองขาดในอะไรบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดเป็นความรู้สึกปมด้อย เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่นซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะก้าวร้าว ต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสี่ยงทั้งในด้านการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

ในทฤษฎีความต้องการของ McClelland ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนเป็นอย่างดี เพราะแต่ละอย่างของความต้องการทั้งสามอย่างมีระดับที่แตกต่างกัน สามารถนำมาถึงความสัมพันธ์ ความชื่นชอบหรือความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลที่สูงจะมีความชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบโดยลำพังคนเดียว มีเป้าหมายที่แน่นอน และผลการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ผู้ที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะถูกชักนำเข้าสู่ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลและโอกาสทางสังคม ส่วนผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจในระดับที่สูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ซึ่งชอบการออกคำสั่งและการยอมรับ หากมีความต้องการเหล่านี้แล้วจะเป็นไปได้ที่จะช่วยปรับตัวบุคคลให้เกิดแนวทางความต้องการ เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในงานต่าง ๆ

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นหัวใจที่สำคัญที่สุดก็คือต้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องรู้จักหาวิธีการจูงใจลูกน้องที่มีความต้องการสูง ต้องมีบทบาทที่สร้างสรรค์ที่เหมาะสม ที่จะสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกน้อง และในขณะเดียวกันต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่าปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผนการกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณินบัติ รับผิดชอบ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 15) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 34) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึงการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ระพี แก้วเจริญ และ ทิตยา สุวรรณชฎ (2510 : 19) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึงคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

มิลล์เล็ท (Millet, 1994 อ้างถึงใน ปัญญา บุรณะนนท์สิริ, 2550 : 9) ได้นิยามคำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วยและความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory service) ซึ่งพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) รวดเร็วทันเวลา (Timely service) เพียงพอ (Ample service) ต่อเนื่อง (Continuous service) และอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

กล่าวโดยสรุป ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรด้วยความพึงพอใจ ทั้งนี้วัดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้งานปริมาณมาก คุณภาพงานดี โดยใช้งบประมาณ เวลา และแรงงานน้อยที่สุด ทำให้เป็นผลดีต่อผู้รับบริการและองค์กรมากที่สุด

3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน (Vroom and Deci, 1997 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558 : 14)

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทัยสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556 : 38) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

3.2.1 คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

3.2.2 ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2.3 เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

3.2.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถความชำนาญและสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ซึ่งเป็นการศึกษาและการออกแบบองค์การ ที่มีรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment) 2) การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information Processing and Choices) 3) การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Adaptation and Change) 4) เป้าหมายขององค์การ (Goals) 5) ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work) 6) การออกแบบองค์การ (Organization Design) 7) ขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์การ (Size and Complexity) 8) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) และ 9) อำนาจและหน้าที่ (Power and Authority)

ในการจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ตำแหน่งหน้าที่ ตัวอย่างความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น (Zaleanick, 1958 : 59 อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช : 18)

เบคเกอร์ และ นิวฮอเซอร์ (Becker and Nuhauser, 1975 : 9 อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555 : 38) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือ การบรรลุเป้าหมายองค์การในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิดยังมีปัจจัย ประกอบอื่น ๆ อีก ดังแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ได้แก่ 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุกยักซับซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญเพื่อให้การบริหารมี**ประสิทธิภาพ**มีอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา

(Time) กำลังใจในการทำงาน (Willing) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) โดยได้ความสำคัญไปที่อำนาจหน้าที่และการใช้เวลาที่เหมาะสม (ข้าเลื่อง พุฒพรหม, 2545 : 25)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติ คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ "คน" นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่า คนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป

3.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิคและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2552 : 4)

ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้ (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550 : 26)

นอกจากปัจจัยส่วนองค์กรยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปเป็น 7 ประการ ดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการกำหนดเป็นภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) โครงสร้าง (Structure) องค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ มีการติดต่อประสานงานกัน กำหนดให้มีสายการบังคับบัญชาเพื่อควบคุมการทำงาน กำหนดมาตรฐาน มีความชัดเจนและลดความซับซ้อนของการปฏิบัติงาน

3) ระบบ (System) องค์กรต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีการสับสนวุ่นวายในการปฏิบัติงาน จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) แบบ (Style) เป็นแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

5) บุคลากร (Staff) องค์กรต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

6) ความสามารถ (Skill) เป็นคุณสมบัติหรือความถนัดของผู้ปฏิบัติงานซึ่งตรงตามงานที่ปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการปรับตัว

7) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value) เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน (สมยศ นาวิการ, 2549 อ้างถึงใน กชพร พุทธิจักร, 2553 : 7)

4. ประวัติและความสำคัญโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนองก๊ก เลขที่ 122 หมู่ 1 ตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา อำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ มีเนื้อที่ 50 ไร่ 2 งาน 50 ตารางวา รูปแบบของการรับนักเรียนเป็นแบบสหศึกษา โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2518 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ม.ศ.1) จำนวน 2 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 85 คน มีครูฝ่ายปฏิบัติการสอนจำนวน 4 คน ปัจจุบัน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 มีจำนวนนักเรียนประมาณ 3,000 คน และมีบุคลากรทุกฝ่ายรวมประมาณ 160 คน โดยแบ่งเป็นฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานพัฒนานักเรียน และฝ่ายปฏิบัติการสอน ซึ่งมี นายชาติรี อัครสุขบุตร เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมได้พัฒนาครู บุคลากรและผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายในการบริหารจัดการให้ครู บุคลากรและนักเรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ ดังนี้ " เป็นสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียน ประพศุติดี มีวินัย ใฝ่ศึกษา พัฒนา สามัคคี " และเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายการจัดการครู บุคลากรและนักเรียนนั้นจึงกำหนดพันธกิจ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ และมีความรู้เทียบเคียงมาตรฐานระดับสากล 3) ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้ใช้ทรัพยากร รู้รักษาสิ่งแวดลอม ดูแลป้องกันตนเองจากโรคร้าย ให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และ 5) บริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักสูตรมาตรฐานสากล เน้นการสร้างสามัคคี การมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล

และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นอย่างคุณคามีประสิทธิภาพ

2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. การรับสรรหาบุคคลภายในสถานศึกษาให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การพัฒนาครูและบุคลากรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อมุ่งมั่นในการพัฒนาตามมาตรฐานการกำหนดความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

6. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ

7. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษา

8. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

10. การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้ 1.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 1.2) สภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในงาน และ 1.3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 2) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้ 2.1) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 2.2) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และ 2.3) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 3) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้ 3.1) ความขยันขันแข็งในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 3.2) ความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และ 3.3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน และความผูกพันในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตรองเท้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 22 ข้อ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน 32 ข้อ แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน 21 ข้อ และแบบสอบถามความผูกพันในงาน 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93, 0.89, 0.92 และ 0.91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.50, 0.72, 0.75, p < .01$) ทางด้านการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ทั้งผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ และผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.55, 0.60, 0.71, p < .01$) และ ความผูกพันในงาน ทั้งด้านความขยันขันแข็งในงาน ด้านความทุ่มเทในงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63, 0.64, 0.60, p < .01$) นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม รูปแบบผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 73.00

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทก่อสร้าง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One Way ANOVA, Least Significant Difference และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 (SD = .496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = .552) รองลงมาคือ ด้านทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = .535) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพและทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ .043 และ .000 ตามลำดับ โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีค่า Beta = .251 รองลงมาคือทางกายภาพมีค่า Beta = .139

ทิวากาล ด่านแก้ว (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์คือเพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 156 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะของนโยบายด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้าน

บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการจัดการส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30 และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาร้อยละ 62.90

พลวิช ยศสุนทร และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบินท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบินท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง โดยศึกษาจากกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่น .938 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test, F-test และ Regression

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 259 คน (ร้อยละ 70) มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 220 คน (ร้อยละ 59.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน (ร้อยละ 47.3) มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 153 คน (ร้อยละ 41.4) มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 42.2) และมีความเห็นต่อปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานด้านการรับทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .645 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีการเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .624 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .734 และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .905 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และ 2) ปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบินท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิริประภา ภาคีอรุณ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน (Sig=0.000**) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Sig=0.001**) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน (Sig=0.000**) ด้านความรับผิดชอบ (Sig=0.000**) ด้านความก้าวหน้า (Sig=0.003**) ด้านเงินเดือน (Sig=0.002**) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Sig=0.000**) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig=0.000**) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig=0.000**) ด้านสภาพการทำงาน (Sig=0.000**) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชญพร สุวรรณคาม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการการวิจัยพบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .618$, $p < .01$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .499$, $p < .01$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

พรสร้อย วงศ์ศรีศุภกุล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้จากสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาการประชาสัมพันธ์ภาค กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ 1) แบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 2) แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน 3) แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .52$, $p < .01$) ด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .61$, $p < .01$) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .51$, $p < .01$) ด้านหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .38$, $p < .01$) ด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .34$, $p < .01$) ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .58$, $p < .01$)

ณัฐพร แอบไธสง (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 155 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ 1) แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 2) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 3) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านรายได้ 3) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.44$) ความพึงพอใจด้านคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.38$) ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.40$) และความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.46$)

5.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กานต์สิริ กาวิน และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบระดับของประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และด้านเวลาที่ใช้นางานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครพบว่า เพศและอายุราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ส่วนอายุระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์จำนวน 484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นอันดับแรก โดยมีสมการทำนายเท่ากับ ร้อยละ 39.70

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน

จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน ปริมาณการผลิตและด้านค่าใช้จ่ายในการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

วิชาญ ม่วงใหม่ (2560 : บทคัดย่อ) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยด้านข้อมูล ด้านแรงงาน ด้านความมั่นคงด้านความยั่งยืน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนบุคคลของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.6 มีอายุ 32 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.9 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.7 ระยะเวลาในการทำงานเป็นบัณฑิตแรงงาน 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ภาษามลายู คิดเป็นร้อยละ 61.0 และศาสนาที่นับถือ ศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 88.7 2) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปว่า โดยรวมบัณฑิตแรงงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่

ในระดับมาก และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านความมั่นคง ด้านความยั่งยืน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และ 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

6. การสังเคราะห์ตัวแปร (อิสระ)

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ดังตาราง

ตาราง 2.1 สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านต่างๆ

แหล่งที่มา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศุภลักษณ์ พรหมศร (2558)	✓	✓	✓	•	•	•	•	•	•	•	•
ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)	✓	✓	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ทิวากาล ด่านแก้ว (2556)	✓	•	•	•	✓	•	✓	•	✓	✓	•
พลวิช ยศสุนทร และ เฉลิมพร เย็นเยือก (2563)	•	•	•	×	•	×	•	✓	•	•	×

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- ✓ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- × หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
- 6) ด้านการรับทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน
- 7) ด้านกระบวนการจัดการ
- 8) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 9) ด้านโครงสร้าง
- 10) ด้านลักษณะเฉพาะของนโยบาย
- 11) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากตาราง 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง จะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรหรือไม่

ตาราง 2.2 สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

แหล่งที่มา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศิริประภา ภาคีอรรค (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	.	.	.
ธนัญพร สุวรรณคาม (2559)	.	.	✓	.	✓	✓	✓	.	.	✓	.
พรศรีญญ์ วงศ์ศรีศุภกุล (2557)	.	.	✓	.	✓	✓	✓	.	.	✓	.
ณัฐพร แอบไธสง (2558)	.	.	✓	.	✓	✓	✓	.	.	×	.
รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545)	✓	✓	.	✓	✓	✓

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- ✓ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- × หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
- 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 8) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 10) ด้านค่าตอบแทน
- 11) ด้านคุณค่าของงาน

จากตาราง 2.2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

ตาราง 2.3 สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2564)	.	.	✓	✓	.	.	.	✓
พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564)	.	.	✓	✓	.	.	.	✓	✓
อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)	.	.	✓	✓	✓	✓	✓	.	✓	✓	.	✓	✓	.	.
วิชาญ ม่วงใหม่ (2560)	✓	✓	.	✓	✓	.	✓	.	.	.	✓	.	.	✓	✓
สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559)	✓	.	.	.	✓

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- ✓ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- × หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1) ด้านข้อมูล | 9) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน |
| 2) ด้านความยั่งยืน | 10) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน |
| 3) ด้านปริมาณงาน | 11) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน |
| 4) ด้านคุณภาพของงาน | 12) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน |
| 5) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน | 13) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ |
| 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 14) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน |
| 7) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน | 15) ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน |
| 8) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | |

จากตาราง 2.3 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์ตัวแปรดังกล่าวมาจัดทำกรอบการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม ได้ทำการศึกษากับ ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม จำนวน 179 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976 อ้างถึงใน วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563 : 30) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่า
ระดับ .05

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{179}{1+179 (.05)^2}$$

$$n = 123.4 \sim 124 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คนแต่เนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 100 คน โดยเพื่อเป็นการสำรวจเบื้องต้นภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่

2. เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 49 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร จำนวน 25 ข้อ, 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ และ 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 12 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 15 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 10 ข้อ รวม 25 ข้อ, ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 11 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ รวม 12 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกอย่างเดียวจำนวน 12 ข้อ มีจำนวนรวมทั้งหมด 49 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัฒนธรรมองค์กร

3.1.1 จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการ

ตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ นักศึกษารหัส 62 หลักสูตรจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอว์ซี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 68) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 49 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร	25	
- ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	5	.528
- ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม	5	.373
- ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	5	.680
- ด้านกระบวนการจัดการ	5	.544
- ด้านโครงสร้าง	5	.477
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12	
- ด้านลักษณะงาน	3	.824
- ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3	.674
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3	.947
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	.829
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	12	
- ด้านคุณภาพของงาน	3	.874
- ด้านปริมาณงาน	3	.852
- ด้านเวลา	3	.752
- ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3	.890

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
รวม	49	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา ของ ลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่ามากที่สุดมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 38 ข้อ คือ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 และ 49 โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 11 ข้อ คือ ข้อ 3, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 22, 24 และ 30 โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 4 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 5 คะแนน

3.1.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5.5 - 0.5}{3} \\
 &= 1.67
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับคะแนน
ตั้งแต่ 3.34 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 1.67 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.34 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 1.67 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อผู้บริหาร โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ซึ่งมีจำนวนประชากรเท่ากับ 179 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น จำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ในช่วงเดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ F-test (One Way ANOVA), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

5.2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ขจิตพร คมขำ, 2544 : 33 อ้างถึงใน ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล, 2555 : 36)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม โดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	27	27.00
หญิง	69	69.00
LGBTQIA+	4	4.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	13	13.00
ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	21	21.00
ตั้งแต่ 30 แต่ไม่เกิน 40 ปี	37	37.00
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	29	29.00
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	20	20.00
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	44	44.00
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	36	36.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.00
ปริญญาตรี	52	52.00
สูงกว่าปริญญาตรี	45	45.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม จำนวน 100 คน ประกอบด้วยบุคลากรเพศหญิง เป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาบุคลากรเพศชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และบุคลากร LGBTQIA+ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30 แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน พบว่า มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	3.99	.46	ระดับสูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม	4.09	.46	ระดับสูง
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	4.07	.49	ระดับสูง
4. ด้านกระบวนการจัดการ	4.00	.38	ระดับสูง
5. ด้านโครงสร้าง	4.26	.39	ระดับสูง
รวม	4.08	.37	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .37

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .37 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่

4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 ด้านกระบวนการจัดการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตามที่ศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.12	.37	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .37

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตามที่ศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.18	.33	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .33

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม โดยใช้ค่า Correlations

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	.611**	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม	.719**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	.616**	ค่อนข้างสูง
4. ด้านกระบวนการจัดการ	.615**	ค่อนข้างสูง
5. ด้านโครงสร้าง	.650**	ค่อนข้างสูง
รวม	.775**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .775** และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .611** ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .719** ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .616** ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .615** และด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .650** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม โดยใช้ค่า Correlations

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	.501**	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม	.632**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	.465**	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการจัดการ	.509**	ปานกลาง
5. ด้านโครงสร้าง	.614**	ค่อนข้างสูง
รวม	.647**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .647** และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .501** ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .632** ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .465** ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .509 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .614** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมสามารถทำนายได้จากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.807	.652	.633	35.192	.000	.808		2.973	.004
	ด้านที่ 1						.264	.329	4.135	.000
	ด้านที่ 2						.359	.447	4.825	.000

หมายเหตุ

ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

ด้านที่ 3 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 4 หมายถึง ด้านกระบวนการจัดการ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 5 หมายถึง ด้านโครงสร้าง (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .633 แสดงว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 63.30 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} &= .808 + .264 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ}) \\ &+ .359 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม}) \end{aligned}$$

ตัวอย่าง ถ้าครูหรือบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมคนหนึ่ง ได้คะแนนจากแบบสอบถามจากด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม อย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมในสมการทำนายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} &= .808 + .264 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ}) \\ &+ .359 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} &= .808 + .264 (2) + .359 (2) \\
 &= .808 + .528 + .718 \\
 &= 2.054
 \end{aligned}$$

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมสามารถทำนายได้จากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.709	.502	.476	18.956	.000	1.554		5.304	.000
	ด้านที่ 1						.205	.283	2.981	.004
	ด้านที่ 2						.301	.416	3.750	.000
	ด้านที่ 5						.239	.282	2.117	.037

หมายเหตุ

ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

ด้านที่ 3 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 4 หมายถึง ด้านกระบวนการจัดการ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 5 หมายถึง ด้านโครงสร้าง

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .476 แสดงว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.60 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} &= 1.554 + .205 \text{ (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ)} \\ &+ .301 \text{ (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม)} \\ &+ .239 \text{ (ด้านโครงสร้าง)} \end{aligned}$$

ตัวอย่าง ถ้าครูหรือบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมคนหนึ่ง ได้คะแนนจากแบบสอบถาม จากด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง อย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรโรงเรียน หนองกิ้งพิทยาคม ในสมการทำนายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} &= 1.554 + .205 \text{ (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ)} \\ &+ .301 \text{ (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม)} \\ &+ .239 \text{ (ด้านโครงสร้าง)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} &= 1.554 + .205 (2) + .301 (2) + .239 (2) \\ &= 1.554 + .410 + .602 + .478 \\ &= 3.044 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	
สมมติฐานที่ 1.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	
สมมติฐานที่ 2.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.9 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมสามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .633 หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 63.30 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ .808 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพอยู่ที่ .264 และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมอยู่ที่ .359

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมสามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .476 หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.60 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 1.554 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพอยู่ที่ .205 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมอยู่ที่ .301 และด้านโครงสร้างอยู่ที่ .239

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุตั้งแต่ 30 แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรโรงเรียนหนองกี่พิทยาคม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .37

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .39 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 ด้านกระบวนการจัดการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 และด้าน

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ตามลำดับ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .37

1.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .33

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

สมมติฐานที่ 1.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

สมมติฐานที่ 2.1 สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .633 หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 63.30 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ .808 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพอยู่ที่ .264 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมอยู่ที่ .359

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม สามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .476 หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.60 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 1.554 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพอยู่ที่ .205 ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมอยู่ที่ .301 และด้านโครงสร้างอยู่ที่ .239

2. อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิพัฒน์ เพียรศรีวัชรา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมจะต้องปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่พบเจอทุกวัน ทั้งสิ่งรอบตัว เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ รวมไปถึงบุคคลที่ต้องร่วมงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บัญชาการ นักเรียน รวมไปถึงโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรต้องการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจาก

บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จึงมีความผูกพันทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงมีการเคารพและยอมรับซึ่งกันและมีการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับอิสระในการทำงานและได้ตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม เนื่องจากงบประมาณที่องค์กรจัดสรร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศ ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรต้องมีการประสานงานและร่วมมือกัน และมีขอบเขตหน้าที่การทำงานและอำนาจในตำแหน่งตามโครงสร้างขององค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด

สงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน ปริมาณการผลิตและด้านค่าใช้จ่ายในการผลิต

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคมทำงานร่วมกันหลายฝ่ายและมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยสถานที่การทำงานที่มีบรรยากาศที่เหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรมีงานที่หลากหลายนอกเหนือจากการสอน การแบ่งสัดส่วนสถานที่การทำงานชัดเจน มีแสงสว่างเพียงพอ และมีกลิ่นที่ช่วยทำให้ผ่อนคลาย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรต้องมีการทำงานเป็นทีมในแต่ละหมวดการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือ มีการประสานงานซึ่งต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานหรือบริหารนักเรียนในที่ปรึกษาได้ตามต้องการจึงเป็นการทำงานตามอิสระสามารถตัดสินใจในการดูแลนักเรียนตามเหมาะสมแต่ยังคงปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบของโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านกระบวนการจัดการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เนื่องจากโรงเรียนหนองก๊กพิทยา

คมมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีทิศทางในการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม เนื่องจากรูปแบบการทำงานมีการแบ่งหน้าที่ตามฝ่ายงานและหมวดการเรียนรู้ดังนั้นจึงมีการจัดอำนาจหน้าที่ ตำแหน่ง หัวหน้างานอย่างชัดเจน ทำให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ชัดเจน

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านโครงสร้าง ต่างก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมสามารถทำนายได้จากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมสามารถทำนายได้จากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 63.30 และสามารถเขียนสมการทำนายดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (\hat{Y}) = .808 + .264 (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ) + .359 (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม)

จากการศึกษาของ ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558 : 91-92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านสังคมรูปแบบผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงานด้านความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 73.00 สามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม หากพนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะการที่พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้สามารถทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องทำเป็นกลุ่ม หรือต้องทำงานร่วมกันหลาย ๆ ฝ่าย ในสังคมไทยมีลักษณะการทำงานที่เน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ช่วยเหลือกัน เห็นแก่ส่วนรวม และเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งการทำงานในบรรยากาศที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าทำงานมีความสุข ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

ในงานได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555 : 399) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนทบุรี ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง และการมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยครบครัน

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าจะสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมได้ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม จะสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ มีอิทธิพลสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมได้ หากองค์กรสามารถจัดสรรให้ทั้งห้องทำงานแต่ละแผนกและห้องสำหรับการเรียนการสอนนั้นมีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์และเสียงที่รบกวนการทำงานของบุคลากร ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีอิทธิพลสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมได้ หากองค์กรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้มีความผูกพันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมสามารถทำนายได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคมสามารถทำนายได้จากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.60 และสามารถเขียน

สมการทำนายดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (\hat{Y}) = 1.554 + .205 (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ) + .301 (ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม) + .239 (ด้านโครงสร้าง)

จากการศึกษาของ โสรยา สุภาพผล และคณะ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกัน ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณ ร้อยละ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากรเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากรมากที่สุด การวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ได้ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง จะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม หากองค์กรสามารถจัดสรรห้องทำงานแต่ละแผนกและห้องสำหรับการเรียนการสอนให้เป็นสัดส่วน มีสื่อประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีกลิ่นพึงประสงค์ที่สามารถบำบัดความเครียดและไม่เสี่ยงที่รบกวนการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม หากองค์กรสามารถจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ให้มีความผูกพันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมกีฬาภายในโรงเรียน กิจกรรมเข้าค่าย
นันทนาการ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลสามารถทำนาย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม หากองค์กรสามารถการแบ่ง
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตอำนาจงานแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกอย่างเป็นระบบและชัดเจน
บุคลากรจะสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า สามารถทำนาย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรได้ 3 ด้าน คือ
สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการ
ทำงานภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร
ด้านโครงสร้าง ของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อย่างนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะทางที่เป็น
ประโยชน์ต่อโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม ในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้ง
พิทยาคม กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้าน
กายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม นั้นควรมีการจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แสงสว่างที่มีความเหมาะสม
และป้องกันเสียงและกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคลากรในโรงเรียน
องค์กรควรให้บุคลากรอยู่ในแวดล้อมที่เหมาะสม รวมไปถึงจัดสรรสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม
ให้บุคลากรได้มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของตนเอง รับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน มีสิทธิ์ มีอิสระใน
การออกความเห็นเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัดวาง
โครงสร้างขอบเขตอำนาจ ตำแหน่ง หน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่าง
รู้ขอบเขตและได้ประสิทธิภาพ และเนื่องจากการเป็นบุคลากรในสถานศึกษาต้องทำงานทางด้าน
วิชาการ ต้องใช้ความคิด และต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดสภาพแวดล้อมให้
เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกมากขึ้นนี้จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.2 องค์กรควรมีการตรวจสอบความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ด้วยแบบสอบถาม หรือการประชุมในทุกปี เพื่อจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในอนาคตต่อไป

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ที่นอกเหนือจากปัจจัยองค์ประกอบทีม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เช่น ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาสุขภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัย และแนวทางให้มีความกว้างขวางมากขึ้น

4.2 การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ดังนั้น ผู้ที่สนใจควรมีการเพิ่มการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ไปยังสถานศึกษาเอกชน หรือสถานศึกษาของรัฐ เพื่อความหลากหลายของข้อมูลและศึกษาเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างกันของแต่ละสถานศึกษา

4.3 ควรจะศึกษาปัญหา หรืออุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4.4 ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากขั้นตอนการสังเคราะห์ตัวแปรในบทที่ 2 ของผู้วิจัยนั้นได้ผลลัพธ์ออกมาไม่สอดคล้องกับข้อคำถามที่ออกแบบไว้ เพื่อนำไปต่อยอดกับงานวิจัยครั้งต่อไป และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กานต์สิริ กาวิน และ พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. (2545). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนทบุรี. บทความวิจัยบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพร แอบไธสง (2558.) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิฆัมพร วาสีทธิ. (2561). “การจัดการเชิงกลยุทธ์” สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 29, เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/site/krutikamporn/home/phu-cad-tha/2-4-kar-prab-taw-khxng-phu-brihar-meux-sphaph-waedlxm-peliyn>
- ทิวากาล ด่านแก้ว (2556). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา**. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ชญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนากร เกื้อจิตติพร (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ชญพร สิ้นพัฒน์พงศ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร**. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข. วิทยาลัย พาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, **องค์การและการจัดการ 3**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ป.), 225-26.
- ปทุมพร โพธิ์กาศ. (2563). **แรงจูงใจในการทำงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทวาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. สารนิพนธ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัญญา บูรณะนันท์ศิริ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก
 อำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด.
 การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรสร้อย วงศ์ศรีศุกกุล. (2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และ
 ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระ. จิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลวิช ยศสุนทร และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563). สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ท่าอากาศยานนานาชาติ
 ดอนเมือง. วารสารรัชต์ภาคย์. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรังสิต
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
 สนับสนุน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชรา. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท มิตรยนต์. วารสาร. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562.) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์
 อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
 มหาวิทยาลัยเกริก.
- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะฎ. 2510. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
 ในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี. ราชบัณฑิตยสถาน.
 (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545.) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยาศาสตร์
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษร
 เจริญทัศน์.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซ์พพลาย
 จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิชาญ ม่วงใหม่. (2560). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิทยา ต่ำนธำรงกุล. (2546). หัวใจบริหารสู่ความสำเร็จ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริประภา ภาค็อรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศุภลักษณ์ พรมสร (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของ พนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา มนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธานี นุกุลอั้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

โสธยา สุภาพล และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร สัจคมศาสตร์ปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

อภิญา เจริญศรี (2557). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการบริหารงานตรวจและกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์กร และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนางสาวปัทมา จันทร์งาม นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๒๖ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : ศึกษากรณีโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ทั้งนี้จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามกับบุคลากรโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม จำนวน 100 คน ซึ่งได้แนบตัวอย่างแบบสอบถามไว้ท้ายเอกสารฉบับนี้ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในอนาคตต่อไป และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะใช้การรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวปัทมา จันทร์งาม

โทร ๐๖-๑๖๘-๙๓๒๒๙

แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง
 LGBTQIA+

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี
 ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี
 ตั้งแต่ 30 แต่ไม่เกิน 40 ปี
 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านมีอากาศที่ถ่ายเท ไม่แออัด					
3. ท่านได้กลิ่นไม่พึงประสงค์ในองค์กรของท่าน					
4. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ เอื้อต่อการทำงาน					
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน					
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า					
7. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8. เพื่อนร่วมงานไม่ชอบท่าน					
9. ท่านเคยทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในองค์กร					
11. ท่านไม่มีอิสระในการทำงาน					
12. ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
13. ท่านไม่เคยได้รับคำชม เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
14. ท่านพอใจในการทำงานของตนเอง					
15. ท่านไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ					
16. ท่านรับรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
17. เครื่องมือ อุปกรณ์ในองค์กร ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
18. องค์กรมีการวางแผน จัดระเบียบงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
19. กฎ ระเบียบ ในองค์กรของท่านไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
20. องค์กรของท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรคุ้มค่า โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
21. ในการทำงานมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
22. ท่านไม่รู้ว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านต้องติดต่อสื่อสารกับใคร หรือฝ่ายใคร					
23. งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
24. ท่านไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
25. องค์กรของท่านมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างดี					
26. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตัวท่านเอง					
27. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากการทำงาน					
28. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร					
29. โอกาสการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถและผลงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงาน มีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
31. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน					
33. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเมตตา ใจดี					
35. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร					
36. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
37. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่าน					
38. งานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน จนได้รับการเชื่อถือจากผู้รับบริการ					
39. องค์กรมีการควบคุมการทำงานให้ได้มาตรฐาน					
40. ท่านใส่ใจในทุกขั้นตอนการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพสูงสุด					
41. ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่องค์กรต้องการ					
42. ท่านบริหารปริมาณงานเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร					
43. องค์กรกำหนดเป้าหมายของปริมาณงานที่ต้องการอย่างเหมาะสม					
44. ท่านตรงต่อเวลา รักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
45. ท่านวางแผน แบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน					
46. ในสถานการณ์ที่เร่งรีบ ท่านก็ยังสามารถทำงานเสร็จทันเวลาได้					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
47. องค์กรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เงิน คน วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
48. ท่านทำงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า ประหยัด ทรัพยากรขององค์กร					
49. ท่านวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้ อย่างเป็นระบบ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

1. ฉันทพร จันทร์แดง
2. พัชรพร แซ่คู
3. ปกัศรา จันทร์งาม

ชื่องานวิจัย

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

วันเดือนปีเกิด

1. 13 ธันวาคม 2542
2. 3 มีนาคม 2544
3. 26 กุมภาพันธ์ 2544

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

1. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคใต้
2. โรงเรียนตราษตระการคุณ
3. โรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม

ระดับปริญญาตรี

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต