

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
SATISFACTION TOWARDS WORK ENVIRONMENT AND QUALITY OF WORKING LIFE
INFLUENCING EMPLOYEE'S WORK EFFICIENCY FOR THE WATER MANAGEMENT
COMPANY OPERATING IN KLONG-TOEI, BANGKOK

ศศิณา กุลศิริ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sasina Kulsiri

E-mail: 6314155004@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877 ตัวอย่าง จำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจค่อนข้างมากต่อเรื่องของสภาพแวดล้อมด้านสังคม และระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านสิ่งจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ทุกด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ตามลำดับ และความเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อเรื่องของด้านกระบวนการการบริหารและด้านผลผลิตและผลลัพธ์ และ

ความเห็นด้วยปานกลางในเรื่องด้านการแก้ปัญหา

นอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) investigate the employee' attitude toward Satisfaction towards work environment and quality of working life influencing employee's work efficiency for the water management company operating in Klong-toei, Bangkok (2) analyze the effects of Satisfaction towards work environment and quality of working life influencing employee's work efficiency for the water management company operating in Klong-toei, Bangkok, the administered questionnaire with the reliability value of 0.88 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the Purposive Sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis. All hypotheses were tested at the level of statistical significance 0.05.

The research findings were revealed that the respondents rather satisfied toward work environment Regarding each aspect, it was found that they rather much satisfied rather in social environment and moderately satisfied in working physical environment and the incentive environment to work respectively, while quality of work life were moderately satisfied When considering each aspect, it was found that the all aspect were moderately satisfied, including work-life balance Fair and adequate compensation and promoting growth and stability, respectively. Moreover, the respondents rather satisfied work efficiency Especially, it was found that the respondent rather satisfied the operational efficiency of the management process and results and moderately satisfied the problem solving

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that quality of work life and working environment affected employee' work efficiency.

Keywords : Working environment, quality of work life, work efficiency

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรยังเผชิญกับความผันผวนทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั่วโลก เสถียรภาพทางการเมืองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มาพร้อมกับโอกาสและภัยคุกคามเป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ตลอดระยะเวลากว่า 2 ปี นับจากที่องค์กรทั่วโลกและในประเทศเผชิญหน้ากับผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19 (ประชาชาติธุรกิจ, 2565) ส่งผลให้การทำงานของพนักงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามที่องค์กรวางเป้าหมายไว้ หากไม่มีการแก้ไขปัญหอย่างถูกต้องจนทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กร (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) องค์กรควรต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทุกคน ทุกหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้

เกิดการทำให้สิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างดี

ประสิทธิภาพการทำงานจะดีขึ้นได้ ส่วนหนึ่งมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (วิจัย กิตติพงษ์การ, 2562) ทั้งในด้านทางกายภาพในการทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่าง ความสะอาด ความจัดสัดส่วนที่เป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศที่ถ่ายเทเหมาะสมกับ การทำงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน การจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกต้องสุขลักษณะ (อภิญา เจริญศรี, 2557) ด้านสังคม ส่งผลต่อจิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์แต่ละคนจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบๆตัวที่แตกต่างกันออกไป มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือ สนับสนุน การรับฟังความคิดเห็น ด้านสิ่งจูงใจในการทำงานทั้งเรื่องของสวัสดิการ การให้อิสระอำนาจการตัดสินใจและการติดตามการทำงานที่เหมาะสม ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นกัน (Waltan, 1975 อ้างอิงใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานคุณวุฒิการศึกษา เวลาและความสามารถ (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงของโอกาสในเรื่องค่าตอบแทน ทั้งในรูปแบบที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึง ตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งเวลาที่เป็นส่วนตัวในการทำงาน วันลา วันหยุด และไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้องค์กรมีศักยภาพ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหา ของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. พนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ให้ระดับความพึงพอใจอย่างไรต่อสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

(1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาของงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคูณลักษณะของตัวแปร นอกจากนี้ยังศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ การนำผลการศึกษาไปพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิษณุ กิตติพงษ์สุวรรณ (2563) ได้ให้ความหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพ หรือการจัดการบรรยากาศของการทำงานในบริษัท

รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน

อภิญา เจริญศรี (2557) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การบริหารองค์กรและบุคลากรสมัยใหม่ โดยทำให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

สุนิศา ศรีอุทัย (2561) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกาย จิตใจ ของบุคคลเป็นอันมาก

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984) อ้างอิงใน พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ได้ให้ความหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Working Environment)

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มี ต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่างๆขององค์กร

สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน ต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการจากการปฏิบัติงานหรือ ได้รับสิ่งตอบแทน

Walton (1973) อ้างอิงใน ศิริวรรณ จันรจนา (2563) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการ 1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2.สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ 3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3.โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 5.ความสัมพันธ์ทางสังคม 6.การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน 7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 8.ความรับผิดชอบต่อสังคม

อภิญา เจริญศรี (2557) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการหรือสิ่งตอบแทนจากการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ได้ให้ความหมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง 1. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต 2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการการบริหาร 3. ประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากร

รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ศักยภาพของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุคาร์ตัน สะโตอยู่และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ คือ 1. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต 2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ 3. ประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Maslow (1943) อ้างอิงใน พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) กล่าวว่า มาสโลว์ (Maslow) เรียกความต้องการว่า “Hierarchy of Needs” ประกอบด้วย 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

Forehand and Gilmer (1964) อ้างอิงใน ณรัชพงษ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) กล่าวว่า แบ่งลักษณะ 10 ด้าน 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. องค์กรและการจัดการ 4. ค่าจ้าง 5. คุณลักษณะเฉพาะของงานที่มีคุณค่า 6. การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8. การติดต่อสื่อสาร 9. สภาพการทำงาน 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

Becker และ Neuhauser อ้างอิงใน พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) กล่าวว่า Model of Organization Efficiency สรุปได้ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมมีความซับซ้อนต่ำ กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างละเอียดนำไปสู่ประสิทธิภาพ 2) กำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4) กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิญญู กิตติพงษ์วรการ (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ

บรรจง ทองงอก (2560) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรเน้นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ

ธวัชชัย รัชสมบัติและ กัญญาณัฐ รัตนประภารธรรม (2564) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงาน

โสรยา สุภาพล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สาราณู, ชุติพร ลักษณ์าพิพัฒน์และเพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) อ้างอิงในสุกริน ทวีสุด (2562) กล่าวว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's (Herzberg Two Factors Theory) ได้กล่าวถึง แบ่งได้เป็น 2 ประการ 1.ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น มี 5 ประการคือ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน 1.2.การได้รับการยอมรับ 1.3.ลักษณะของงาน 1.4.ความรับผิดชอบ 1.5.ความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน มี 11 ประการคือ 2.1.เงินเดือน 2.2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.4.สถานะของอาชีพ 2.5.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.6.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.7. การปกครองบังคับบัญชา 2.8.นโยบายและการบริหารงาน 2.9.สภาพการทำงาน 2.10.ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.11. ความมั่นคงในงาน

Huse and Cummings (1985) อ้างอิงในกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผล

เกษมพันธ์ สุธีโร (2561) อ้างอิงใน วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน แบ่งเป็น 3 มิติ 1. มิติด้านสัมพันธภาพ 2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน 3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญากร บุคदारวม (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านรายได้และสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาให้บุคลากรรู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง

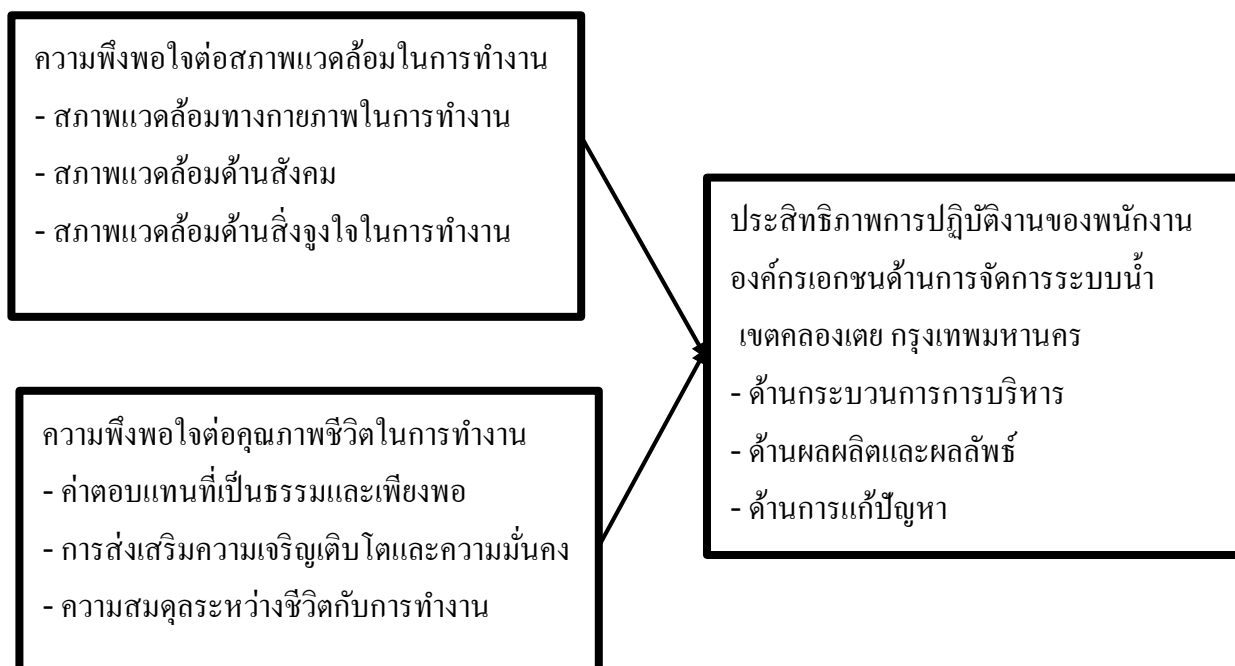
สมพงษ์ รัตนนุวงศ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ระดับที่น้อย เป็นผลจากการให้ค่าตอบแทนในปัจจุบัน พนักงานมีความเห็นว่ายังไม่เพียงพอ

นาจรีย์ ทองวนิช (2558) กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 : ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 2.1 : ภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 เป็นบุคลากรขององค์กรที่ดำเนินการจัดการระบบน้ำ และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

1.2 เป็นบุคลากรขององค์กรที่ดำเนินการจัดการระบบน้ำที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมาก่อน

1.3 เป็นบุคลากรขององค์กรที่ดำเนินการจัดการระบบน้ำ ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 598 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตยแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2565)

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงในวิษณุ กิตติพงษ์สุวรรณ, 2563) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{598}{1 + (598 * 0.05^2)}$$

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 240 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากมีระยะเวลาในการจัดทำวิจัยที่จำกัด

เครื่องมือในการศึกษา

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัวและทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ (บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) สถานที่ทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ จากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดลอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่า โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งในที่นี้พบว่ามีความเท่ากับ 0.877 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ดำเนินการต่อไป

ประเภทของสถิติที่ใช้

สถิติเชิงพรรณนา

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ (อภิญา เจริญศรี, 2557)

2. ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบาย ความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (Waltan, 1975 อ้างอิงในเอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561)

สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรต้น มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis)

การแปลผลค่าสถิติ ช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ปานกลาง
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก
- คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด

สรุป และอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

1.1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน(บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) และสถานที่ทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี ในขณะที่อายุงาน (บริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ นั้นคือ 1- 5 ปี และส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงาน คือ ภายในสำนักงาน

1.2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ ความพึงพอใจค่อนข้างมากต่อเรื่องของสภาพแวดล้อมด้านสังคม ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านสิ่งจูงใจในการทำงาน

1.2.2. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับความพึงพอใจปานกลางในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

1.2.3. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อเรื่องของด้านกระบวนการการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ในระดับความเห็นด้วยปานกลางในเรื่องด้านการแก้ปัญหา

1.2.4. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้ อีกด้วย

การอภิปรายผล การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็น การอภิปรายผลการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) อ้างอิงในพระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) อ้างอิงในสุกริน ทวีสุต (2562) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1. การที่องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ต้องการให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ

ข้อ 2. ในการพิจารณาเรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมนั้น สิ่งที่ต้องคัดกรองออกจากระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสภาพแวดล้อมให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในขณะที่ทำงาน และสามารถทำงานภายในทีมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่ต้องคัดกรองให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

2.1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ควรให้ความสำคัญในเรื่องพื้นที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขอนามัย เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

2.2. สภาพแวดล้อมด้านสังคม ที่ควรให้ความสำคัญในเรื่องหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในขณะที่ทำงาน สามารถทำงานภายในทีมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

2.3. สภาพแวดล้อมด้านสิ่งจูงใจในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องหัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจในการและหน่วยงานมีกฎระเบียบและระบบติดตามควบคุมการทำงานที่เหมาะสม

ข้อ 3. ในการพิจารณาเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตนั้น สิ่งที่ต้องคัดกรองออกจากระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ได้รับเวลาที่เป็นส่วนตัวขณะทำงาน ได้รับสิทธิที่จะลาหยุดงานเพื่อทำธุระส่วนตัว เวลาที่ทำงานไม่ทำให้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวมีปัญหา อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่ต้องคัดกรองให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

3.1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนเหมาะสมกับเวลาที่ท่านใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านทุ่มเทให้กับงานและค่าตอบแทนเหมาะสมกับคุณวุฒิทางการศึกษา

3.2. การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง เนื่องจากเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อหน่วยงาน งานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งต่างๆ

3.3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องได้รับสิทธิที่จะลาหยุดงานเพื่อทำธุระส่วนตัว เวลาที่ทำงานไม่ทำให้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวของมีปัญหาและได้รับเวลาที่เป็นส่วนตัวขณะทำงาน

ข้อ 4. ในการพิจารณาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่ต้องคัดกรองออกจากระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีม ได้แก่ ด้านกระบวนการการบริหาร คือ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตาม

แผนที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามขั้นตอนของระบบงานที่กำหนดไว้ สามารถติดตามงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ คือ ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่บริษัทกำหนด ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด ไม่ได้รับคำร้องเรียนจากหัวหน้างานหรือลูกค้า ผลงานเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผลงานเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีดังนี้

4.1. ด้านกระบวนการการบริหาร ควรให้ความสำคัญในเรื่องสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามขั้นตอนของระบบงานที่กำหนดไว้ มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

4.2. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ควรให้ความสำคัญในเรื่องสามารถผลงานมีคุณภาพถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่บริษัทกำหนด งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดและผลงานเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.3. ด้านการแก้ปัญหา ควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางแก้ไข เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น หน่วยงานมีการทบทวนและสอบหาที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น และหน่วยงานมีการปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในอนาคตต่อไป ดังนี้คือ

1. องค์กรควรนำเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.1. องค์กรควรนำเรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในขณะทำงาน และสามารถทำงานภายในทีมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ มาพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.2. องค์กรควรนำเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ได้รับเวลาที่เป็นส่วนตัวขณะทำงาน ได้รับสิทธิที่จะลาหยุดงานเพื่อทำธุระส่วนตัว เวลาที่ทำงานไม่ทำให้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวมีปัญหา มาพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.3. องค์กรควรนำเรื่องความเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการการบริหาร คือ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามขั้นตอนของระบบงานที่กำหนดไว้ สามารถติดตามงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ คือ ผลงานมีคุณภาพถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่บริษัทกำหนด ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด ไม่ได้รับคำร้องเรียนจากหัวหน้างานหรือลูกค้า ผลงานเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผลงานเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.4. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น ซึ่งจะได้อธิบายเป็นภาพรวมของประชากรที่มองถึงสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ ได้ชัดเจนมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่นๆ เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1. เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2. เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น

2.3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกษมพันธ์ สุธีโร (2561) อ้างอิงใน วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ
- นาจริย์ ทองวนิช (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ
- พิรญา ชื่นวงศ์ (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด เชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
- มุตตอพา หมดบินเฮด (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขต จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ
- สุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ

- สุคาร์ตัน สะโตอยู่และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี. วารสารวิทยาการ จัดการปริทัศน์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2
- สุนิศา ศรีอุทัย (2561). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบีธนาวิชั่น จำกัด . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- อภิญา เจริญศรี (2557). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- Becker และ Neuhauser อ้างอิงใน พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร . สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพฯ
- Delamotte and Takezawa (1984) อ้างอิงใน พรพิตรา ธรรมชาติ (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ
- Forehand and Gilmer (1964) อ้างอิงใน ณัฏษพงษ์ พิสิษฐพงษ์ (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
- Herzberg (1959) อ้างอิงในสุกริน ทวีสุด (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's (Herzberg Two Factors Theory) . สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- Huse and Cummings (1985) อ้างอิงในกิติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทฤษฎี Huse and Cummings. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ
- Maslow (1943) อ้างอิงใน พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพฯ