

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร  
JOB DESCRIPTION AND WORK ENVIRONMENT AFFECTING OPERATING EFFICIENCY  
TOWARD PERSONNELS OF SPECIFIC GOVERNMENT, PRANAKORN COUNTRY,  
BANGKOK DISTRICT

ชลิตา หนุ่ยชัย  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chalita Nhuyimsai

Email: 6414993008@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกรandomตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการในเรื่องลักษณะงาน และให้ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purposes of this study aimed to (1) survey and summarize the agreement of personnels of specific government, Pranakorn country, Bangkok District to the Job description, Work environment and Operating efficiency; (2) analyze and summarize the results of Job description and Work environment affecting Operating efficiency toward personnels of specific government, Pranakorn country, Bangkok District, the administered questionnaire with the reliability value of 0.965 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.

The results were concluded that the respondents including the organization personnels of specific government, Pranakorn country, Bangkok District. Rather agreed toward Job description, Work environment and Operating efficiency in regular practices.

Finally, the research hypotheses were proved that Job description and Work environment affected Operating efficiency consecutively with statistically important level at 0.05

**Keywords :** Job description, work environment, operating efficiency

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญ คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร และปฏิบัติงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ (เกษมรินทร์ งามเลิศ, 2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (ชนภรณ์ พรรณราย, 2565) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร (จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2556) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถือเป็น การปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากร ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก (1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง (2) ปริมาณ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน (3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน ชนภรณ์ พรรณราย, 2565)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้อธิบายว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดในงาน (เกศมรินทร์ งามเลิศ, 2559) จึงจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความพึงพอใจ (สวรัตน์ สวธนไพบุลย์, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศรี มโนการ และ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2550) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถ เป็นผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น (บุญตัน อนารัตน, 2554) ดังนั้น องค์กรจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับหน่วยงานภาครัฐที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรหน่วยงานภาครัฐให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยลักษณะงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ในลักษณะใด
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ในลักษณะใด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

#### 2. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

### 3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน และบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ โดยที่หน่วยงานจะนำไปใช้ใน เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกรมหมายลักษณะงานในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของงานและการจัดให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงาน

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ 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 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

#### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงาน คือ งานที่ทำทลายความสามารถ เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน (ขงยุทธ เกษสาคร, 2547 อ้างถึงใน ปริศนา พิมพ์า, 2559) และ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุกกริน ทวีสุต, 2562) มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน (ภคินี ดอกไม้งาม, 2546 อ้างถึงใน ปิยะมาภรณ์ กุ๊กติติไมตรี, 2558) ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพ เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบและคุณลักษณะของงานได้ ดังนี้ 1) ความหลากหลายทักษะ 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Hackman and Oldham, 1975 อ้างถึงใน ปานไพรัตน์ เทพช่วย, 2563) และ (Greenberg and Baron, 2000 อ้างถึงใน

อุทุมพร มะโนคำ, 2562) ทั้งนี้ คุณลักษณะงานยังเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน (Nelson and Quick, 1997 อ้างถึงใน สมยศ ดันมงคล, 2556) และการจัดลักษณะงานเป็นแนวคิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งมีอยู่ 3 สภาวะ คือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน 2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน 3) ความรู้ในผลของงาน (Hackman and Oldham, 1980 อ้างถึงใน อุทุมพร มะโนคำ, 2562)

#### **แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน**

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่จะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน อารมณ์ สังคม และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลากรและคุณภาพชีวิตของบุคคลากร โดยแบ่งเป็น 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นสิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์หรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกของพนักงาน 4) สภาพแวดล้อมด้านเวลาเป็นเวลาที่ใช้ในการทำงานทั้งที่กำหนดตายตัวและเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (เดชา จันทร์ศิริ, 2563 อ้างถึงใน วิษณุ กิตติพงษ์สุวรรณ, 2563), (Schultz and Schultz, 1994 อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) และ (สิริอร วิชชาวุธ, 2544 อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2562) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังรวมถึง ความเกี่ยวข้องในการทำงาน การได้รับการสนับสนุน การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงานและปัญหาส่วนบุคคล การสั่งการและระเบียบในองค์กร ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Hayhurst, 2005 อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2562) ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Gilmer, 1987 อ้างถึงในจินดาวรรณ รมทอง, 2558)

#### **แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ (ศาสตราจารย์ ทองแรง, 2557) ด้วยความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพตามมาตรฐาน (จิราพร ชุมบางหม้ง, 2556) โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ตลอดจนมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ปัทมา จันทวงศ์, 2559) ทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ (John D.Millet ,1954 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์สูง 2) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร 3) เวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสม และ 4) ค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน (Peterson and Plowman, 1953 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565)

**การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร**

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างลักษณะงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Stephen P Robbins. Mary Coulter (2553 อ้างถึงในลาวรรณ เดียคขุนทด, 2562) ปานไพลิน เทพช่วย (2564) ธัญญา ผลอนันต์ (2546 อ้างถึงใน ปริศนา พิมพา, 2559) ประสิทธิ์ชัย ภัคดี (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน จูติรัตน์ ชะเอม, 2563) พิษญาภา ศิลาอ่อน (2566) ปริศนา พิมพา (2559) ดิลกา กระจ่าง โฉม (2565) ชมจันทร์ แจ่มจำรัส (2564) และณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) สรุปได้ว่าลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

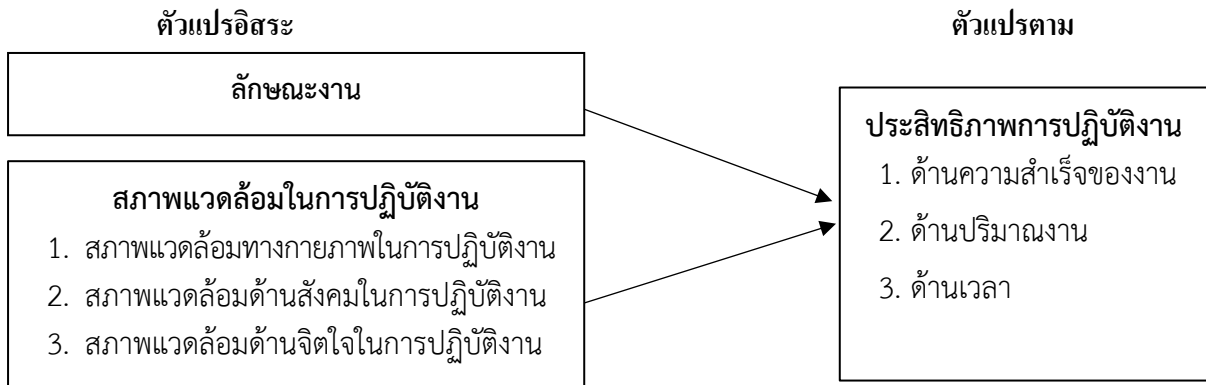
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Grant & Ashford (2008 อ้างถึงใน พิษญาภา ศิลาอ่อน 2566) สมคิด บางโม (2540 อ้างถึงใน ดิลกา กระจ่าง โฉม, 2565) บุญยาศิ จันท์เจริญสุข, (2549 อ้างถึงใน ปัทมา จันทรวงศ์, 2559) วิจิตร วรุตบางกร (2521 อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง, 2558) สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน ปริศนา พิมพา, 2559) ดิลกา กระจ่าง โฉม (2565) วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2562) กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎดา เขียรวัฒน์สุข (2564) และณัฐวาท ผ่องสุวรรณ (2559) สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### **สมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 : สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวความคิด



ภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีอาชีพ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง และเป็นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสหกรณ์ ในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 529 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูล บุคลากรหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสหกรณ์, 2566)

### ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มเฉพาะเจาะจง
3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป
4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้  $n$  = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 228 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา

## เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ภายใต้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

### 1. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูป ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### 2. องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ เรื่องลักษณะงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ เรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

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

### 3. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ



### 3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

### 3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.965 ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.965 และอยู่ในช่วง 0.70-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Cronbach's alpha Consistency, 1974 อ้างถึงใน ยูริ โกะ ลินทวิ, 2557)

### ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (ทิพย์สิริ กาญจนวาลี และศิริชัย กาญจนวาลี, 2564)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวแปรในเรื่องคือ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (Ferguson, 1981 อ้างถึงในจตุพล ยงศร, 2551) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

### สรุป และอภิปรายผล

#### สรุปผลการศึกษา

##### 1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 25-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท

## 2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1. ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### (1) ลักษณะงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องลักษณะงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย สรุปได้ว่าประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประเด็นเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องทำร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง งานที่ปฏิบัติมีแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

### (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคมในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ประเด็นเรื่องหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีความสะอาด มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ประเด็นเรื่องสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของสภาพแวดล้อมด้านสังคมในการปฏิบัติงาน และ หัวหน้างานให้อิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการปฏิบัติงาน

### (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และด้านเวลาในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่าประเด็นมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านปริมาณงาน ประเด็นเรื่อง การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และใช้งบประมาณคุ้มค่าเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านความสำเร็จของงาน และการมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านเวลา

2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

ตารางแสดง ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ลักษณะงาน	0.40	0.42	5.51	0.000*
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.19	0.22	2.84	0.005*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.33, df = 2, 197, F = 49.56, P ≤ 0.05\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

### การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาที่ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Stephen P Robbins, Mary Coulter (2553 อ้างถึงในลาวรรณ เดียดขุนทด, 2562) ปานไพลิน เทพช่วย (2564) ชัญญา ผลอนันต์ (2546 อ้างถึงในปริศนา พิมพ์, 2559) ประสิทธิ์ชัย ภักดี (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) และสมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงในฐิติรัตน์ ชะเอม, 2563) ที่อธิบายว่าลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ปริศนา พิมพ์ (2559) ดิลกา กระจ่าง โฉม (2565) ชมจันทร์ แจ่มจำรัส (2564) และณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

2. ผลการศึกษาที่ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Grant & Ashford (2008 อ้างถึงใน พิชญภา ศิลาอ่อน 2566) สมคิด บางโม (2540 อ้างถึงใน ดิลกา กระจ่าง โฉม, 2565) บุญยาศิ จันท์เจริญสุข (2549 อ้างถึงใน ปัทมา จันทรวงศ์, 2559) วิจิตร วรุตบางกร (2521 อ้างถึงใน จินดาวรรณรามทอง, 2558) และสมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน ปริศนา พิมพ์, 2559) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิลกา กระจ่าง โฉม (2565) วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2562) กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2564) และณัฐวรท พ่องสุวรรณ (2559) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่หน่วยงานภาครัฐ ต้องการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องลักษณะงานเนื่องจากลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องทำร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติมีแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสามลำดับแรก

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรองลงมา เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่อไปนี้

#### 3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีความสะอาด มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำได้อย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีสถานที่เป็นส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

#### 3.2 สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมด้านสังคมในการปฏิบัติงาน ในเรื่องสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

#### 3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง หัวหน้างานให้อิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลิตผลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่อไปนี้

#### 4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในเรื่อง การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และใช้งบประมาณคุ้มค่า การปฏิบัติงานได้

สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และการปฏิบัติงานตามแผนและขั้นตอนได้อย่างครบถ้วนเน้นผลสำเร็จ ตามลำดับ

#### 4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ และปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

#### 4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา ในเรื่อง ความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวดเร็วยิ่งขึ้น ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วย เพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 228-241.

เกษมรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จตุพล ยงสร. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายเรืออากาศ. ปริญญา นิพนธ์ชัยบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- จิราพร ชุมบางหมัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี มโนการ และ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2550). *การศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วารสารสภาการพยาบาล. สภาการพยาบาล, 22(2), 57-71.
- จิตร์รัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- คิลกา กระแจ้ง โนม. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาลี และศิริชัย กาญจนวาลี. (2564). *วิธีวิทยาการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ. : พิมพ์ทันใจ.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานแล กิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. การศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปติตดา จันทวงศ์ (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริศนา พิมพ์พา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปานไพลิน เทพช่วย. (2563). *คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา.

- ปิยมารณ์ กู้กิตติไมตรี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชญาภา ตีลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยูริ โกะ สินทวิ. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ถาวรณ เดียดขุนทด. (2562). *การศึกษายาทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครราชสีมา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิษณุ กิตติพงษ์การ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศาสตรศิลาป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- สมยศ ต้นมงคล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สวรัตน์ สวชนไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง. (2562). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). *ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่.