

ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา
Employee Job Satisfaction and Work Environment Affecting Job
Performance at Takua Pa District Office, Phang Nga Province

สมฤดี แก้วประเสริฐ^{1*} (Somraedee Kaewprasert^{1*})

ทองฟู ศิริวงศ์² (Tongfu Siriwongse²)

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา 2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงาเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา 4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ พนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา

^{1*}นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย E-mail somraedeekeawprasert@gmail.com

²อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย E-mail sompon@rumail.ru.ac.th

^{1*}Master of Business Administration (Excellence Program), Faculty of Business Administration, Major in management, Ramkhamhaeng University, Thailand E-mail somraedeekeawprasert@gmail.com

²Chairperson of the master of Business Administration of Business Administration, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University, Thailand E-mail sompon@rumail.ru.ac.th

*Corresponding author: somraedeekeawprasert@gmail.com

จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.244) ครอบคลุมด้านลักษณะงาน โอกาสในการพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการสนับสนุน

จากหัวหน้างาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ความปลอดภัย บรรยากาศ และการสนับสนุนจากองค์กรก็อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.281) เช่นกันผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดย เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ปริมาณงานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และ อายุของพนักงาน มีผลต่อ คุณภาพของงานและการบริหารค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมที่ดีจะมี ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสามารถในการบริหารเวลาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล

Abstract

Study on Job Satisfaction and Work Environment Factors Affecting Employee Performance at Takua Pa District Office, Phang Nga Province This study aims to: 1) investigate the level of job satisfaction among employees at Takua Pa District Office, Phang Nga Province; 2) examine the level of work environment among employees at Takua Pa District Office, Phang Nga Province; 3) assess the level of employee performance at Takua Pa District Office, Phang Nga Province; 4) study employee performance categorized by personal factors at Takua Pa District Office, Phang Nga Province; and 5) explore how job satisfaction and work environment factors influence employee performance at Takua Pa District Office, Phang Nga Province. The study will focus on a population of 82 employees at Takua Pa District Office, Phang Nga Province.

Findings The study found that job satisfaction and work environment factors are correlated with employee performance at Takua Pa District Office, Phang Nga Province. Employees reported a high level of overall job satisfaction (Mean = 4.244), covering aspects such as job characteristics, opportunities for development, job security, compensation, organizational recognition, internal communication, and support from supervisors. Additionally, the work environment, including equipment, tools, safety, atmosphere, and organizational support, was also rated highly (Mean = 4.281).

Hypothesis Testing Results The hypothesis testing revealed that certain personal factors affect employee performance differently. Gender had a significant effect on work quantity and problem-solving skills ($p < 0.05$). Additionally, the age of employees significantly influenced the quality of work and cost management ($p < 0.05$). However, factors such as education level, income, and years of service did not have a significant effect on employee performance.

Conclusion It can be concluded that employees who are satisfied with their jobs and work environment tend to have higher work performance, particularly in areas such as work quality, work quantity, time management, and problem-solving skills. Additionally, certain personal factors can influence employee performance differently. Therefore, organizations should prioritize human resource management and develop a work environment that is conducive to enhancing employee performance.

Keyword Job Satisfaction, Work Environment, Work Performance, and Personal Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและสนับสนุนการพัฒนาประเทศผ่านการดำเนินงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลสวัสดิการของประชาชน ไปจนถึงการจัดการทรัพยากรและการรักษาความมั่นคง โดยเฉพาะหน่วยงานระดับอำเภอที่ถือเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดนโยบายจากรัฐบาลสู่ประชาชนในระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารและพัฒนาชุมชนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ การมีพนักงานที่ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจในงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีและเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

ที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา เป็นตัวอย่างของหน่วยงานระดับอำเภอที่มีบทบาทสำคัญในการบริการประชาชน รวมถึงการจัดการด้านทะเบียนราษฎร การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอย่อมเผชิญกับความท้าทายจากการบริการประชาชนจำนวนมาก ตลอดจนการทำงานตามนโยบายของภาครัฐ การศึกษาความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และช่วยให้เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงานในระยะยาว ซึ่งมีการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจ และสร้างผลการทำงานที่ดีขึ้น งานวิจัยในหลากหลายองค์กรแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีความพร้อม

ที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานที่รู้สึกพึงพอใจในงานยังมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานมีความสามารถในการให้บริการที่ดีขึ้นและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานอย่างมาก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความเครียดของพนักงานอีกด้วย Moos (1994) ได้ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและเติบโตในอาชีพได้ และสร้างระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกระงับการลาออก ทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานถือเป็นสองปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในที่ว่า การอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานและทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้พวกเขาสามารถรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้ดีขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประชาชน และมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลเชิงลึกให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน พร้อมเสนอแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของการบริการประชาชนและการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่อำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานที่อำเภอตะกั่วป่า จ.พังงาเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานที่อำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานที่อำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานที่อำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา

วิธีดำเนินการวิจัย

1). ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา จำนวน 90 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบบ

ทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 74 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 10 ประมาณ 8 ตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 82 ตัวอย่าง

2). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือดังนี้ ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถาม และกำหนดรูปแบบข้อคำถามให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงให้มีความครบถ้วน ตรงประเด็น และสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาเพื่อประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของข้อคำถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล: ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Nominal และ Ordinal Scale) เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ และอายุงาน 2. ความพึงพอใจในงาน: ใช้มาตราส่วนอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน 3. สภาพแวดล้อมการทำงาน: วัดระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ ความปลอดภัย และบรรยากาศการทำงาน โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ 4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: ประเมินคุณภาพงาน ปริมาณงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ด้วยมาตราส่วน 5 ระดับ 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม: เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

3). การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้มุ่งเน้นการใช้ทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อมูลทุติยภูมิได้มาจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากหน่วยงานราชการ เว็บไซต์ และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการทำงานในหน่วยงานราชการ ส่วนข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่าจำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลมาลงรหัสและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ทั้งนี้ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานที่ว่าการอำเภอดงหลวง จ.พิจิตร เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล (Editing) และลงรหัสข้อมูล (Coding) เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS หรือโปรแกรมสถิติอื่นๆ การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ t-test กับ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

1). บุคลากรของ ที่ว่าการอำเภอดงหลวง จ.พิจิตรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ในด้านอายุ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ ช่วง 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ในด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 สำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และรายได้ มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือช่วง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนช่วง น้อยกว่า 1 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีจำนวนเท่ากันที่ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ 14.7 ตามลำดับ

2). ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ที่ว่าการอำเภอดงหลวง จ.พิจิตร แยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการแก้ไขเฉพาะหน้า ที่เกี่ยวข้อง ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n = 82			
	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ	4.280	.501	มาก	5
ด้านปริมาณของงานที่สามารถดำเนินการได้	4.263	.566	มาก	3
ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละหน้าที่	4.253	.607	มาก	1
ด้านการบริหารค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	4.297	.576	มาก	2
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.343	.532	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.286	.488	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่าทุกด้านของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (Mean = 4.343, S.D. = 0.532) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละหน้าที่ (Mean = 4.253, S.D. = 0.607) ค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 4.286 ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" สรุปได้ว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นจุดเด่นของพนักงานกลุ่มนี้

3).ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงาแยกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงานด้านบรรยากาศการทำงานโดยรวมและด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมรายด้าน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	n = 82			
	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.222	.541	มาก	5
ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน	4.280	.574	มาก	3
ความปลอดภัยในที่ทำงาน	4.256	.588	มาก	1

ด้านบรรยากาศการทำงานโดยรวม	4.297	.576	มาก	2
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	4.351	.552	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.281	.495	มาก	

จากตารางที่ 2 เมื่อการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า โดยรวมแล้ว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ณ ที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา มีค่าเฉลี่ย 4.281 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

4).ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการดำเนินงานของ		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	องค์การ		
	สถิติ	P-value	
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t = .364	.081	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F= 2.805	.045	ยอมรับสมมติฐาน
การศึกษา	F = 1.488	.232	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	F = .489	.691	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาทำงาน	F = .566	.639	ปฏิเสธสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าอายุ เป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = .045) หมายความว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเพศ, การศึกษา, รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig > 0.05) กล่าวโดยสรุป อายุของพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรนี้

5). เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา (n = 82)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
(Constant)	.433	.231		1.876	.064
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (I)	.302	.080	.331	3.791	.000
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	.197	.084	.223	2.358	.021
ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน	.210	.065	.253	3.223	.002
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (H)	.183	.076	.204	2.398	.019

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Adjusted R Square = .787 F = 5.752 Sig. = .019*

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านการสนับสนุนจากองค์กร, ด้านสภาพแวดล้อม, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน, และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยค่า Adjusted R Square เท่ากับ .787 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ร้อยละ 78.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่

- 1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (I) รองลงมาคือ
- 2.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (O)
- 3.ด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อม (Q)
- 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (H)

โดยสามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบของ คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.433 + 0.302(I) + 0.197(Q) + 0.210(O) + 0.183(H)$$

และสมการทำนายในรูปแบบของ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.331 (I) + 0.223 (Q) + 0.253 (O) + 0.206 (H)$$

บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานที่ว่าการอำเภอตะกั่วป่า จ.พังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และศึกษาผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 82 คน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการสนับสนุนจากองค์กรและบรรยากาศการทำงานได้รับคะแนนสูงสุด ขณะที่ประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดอยู่ที่ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการบริหารค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีผลกระทบที่แตกต่างกันในบางด้าน เช่น เพศมีผลต่อปริมาณงานและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนอายุมีผลต่อคุณภาพงานและการบริหารค่าใช้จ่าย ขณะที่รายได้และอายุงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ 78.7% โดยสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลมากที่สุด.

การศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่เน้นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและการได้รับการยอมรับจากองค์กรมีผลในการกระตุ้นความพึงพอใจในงานและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และยังตรงกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการที่ดี ความสำเร็จในงาน และความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากองค์กรยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Moos (1994) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนความปลอดภัยในการทำงานก็มีผลโดยตรงต่อการลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากองค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบ ลดเสียงรบกวน และควบคุมอุณหภูมิภายในอาคารให้เหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพักผ่อนหรือมุมผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กรสภาพแวดล้อมองค์กรควรมีมาตรการสนับสนุนพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมโดยจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงาน รวมถึงการให้คำแนะนำหรืออบรมเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านจิตใจ เช่น การมีที่ปรึกษาหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลและมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
3. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานองค์กรควรให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานโดยดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจสอบโครงสร้างอาคารอย่างสม่ำเสมอ และการจัดอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีความปลอดภัยสูงสุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคี เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การมีระบบสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร เช่น การจัดให้มีที่ปรึกษาด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

บรรณานุกรม

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีมิน้ำวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ณัฐชา ทรัพย์ไพศาล. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบีกซีในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์นาฏ วงศ์ศุภกิจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิตชัย อุปลัมภ์. (2563). ผลกระทบของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มานิตา วงศ์วิชา. (2562). การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ. วารสารการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์, 18(2), 45-59.
- ยลดา สุพร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชีหน่วยงานราชการเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุจิรา นาคเกิด. (2563). ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขอ
- พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อภิสิทธิ์ สอนแสง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาครัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดร. ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (17 เมษายน 2562). ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg] (ม. ป.ท.). <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- นายบุญชัย มูลธาร. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>.
- Pattana Ajjaneeyakul. (2022). ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory), สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://misterdevelopment.com/two-factor-theory/>.