

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร
**Work Environments Affecting Work Efficiency of
Employees in Bangkok Metropolis**

บุษราภรณ์ แจ้เงา
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Busaraporn Jangdecha
Department of Industrial management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author: 6414082037@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน และพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study are 1) To study the demographic factors that affect work efficiency of employees in Bangkok Metropolis 2) To study the work environments that effect work efficiency of employees in Bangkok Metropolis. The methodology of this study is questionnaires to the sample group of 400 employees in Bangkok. The collected data were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by One-way ANOVA (F-test),

The results of hypothesis testing showed that employees with different gender, educational level and years' experience had the different work efficiency whereas the employee with different age and average monthly income had no difference in work efficiency. Moreover, Work Environments consist of Company Policy, Supervision, Interpersonal Relationship, Working Condition, Job Security and Remuneration affected employees' work efficiency differently.

Keywords: Work Environments; Work Efficiency

บทนำ

ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบันประสิทธิภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบายและเอื้ออำนวยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานได้ ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีสามารถนำไปสู่การลดแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจต่ำ และลดประสิทธิภาพการทำงานได้ (กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ, 2564)

กรุงเทพมหานคร ถือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจที่สำคัญในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีอุตสาหกรรมและธุรกิจที่หลากหลาย ได้แก่ การเงิน เทคโนโลยี การผลิต และการบริการ ด้วยจำนวนประชากรกำลังแรงงานรวมเกือบ 6 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) พนักงานในบริษัทเหล่านี้มีจำนวนมากและหลากหลาย ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพของพนักงานและด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วองค์กรต่างๆที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต้องมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ณ ที่นี้จึงหมายถึง สภาพร่างกาย สังคม และจิตใจที่พนักงานทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยสามารถช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้หลายวิธี ตัวอย่างเช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และการยศาสตร์ อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความสะดวกสบาย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคมสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เพราะเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และความเคารพซึ่งกันและกันทำให้พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงาน (พัชราภรณ์ ผิวผ่อง สมมิตรา จิรวุฒินันท์ และอำภาศรี พ้อคำ, 2560) รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ วัฒนธรรมองค์กร และการสื่อสาร สามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วย (โสธยา สุภาพล และคณะ, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรและความสามารถในการแข่งขันธุรกิจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,723,226 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม - พฤษภาคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ที่บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนั้น ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน นอกจากนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในสถานที่ทำงาน และจัดหางานที่ท้าทายและมีความหมายให้พนักงานซึ่งทำให้พวกเขาได้เรียนรู้และเติบโตในบทบาทหน้าที่ของพนักงานด้วย

2. นโยบายบริษัท หมายถึง นโยบายของบริษัทที่อธิบายลักษณะของงาน รวมถึงระดับของความท้าทาย ความสนใจ และความหมายที่มีอยู่ในตัวงานให้พนักงานได้รับรู้

3. การบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งรวมถึงระดับของทิศทาง คำติชม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตลอดจนคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างทั้งสองฝ่าย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และหัวหน้างาน ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

5. สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงและความสามารถในการคาดการณ์ของงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น สถานะทางการเงินของบริษัท ความพร้อมในการทำงาน และโอกาสที่จะถูกเลิกจ้างหรือถูกไล่ออก

7. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อแลกกับการทำงาน ซึ่งรวมถึงฐานเงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันสุขภาพ แผนการเกษียณอายุ และเวลาพักร้อน

8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเป็นเลิศในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

9. คุณภาพงาน หมายถึง ระดับความเป็นเลิศในการทำงานของพนักงาน เมื่อเทียบกับมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความใส่ใจในรายละเอียด และการปฏิบัติตาม ขั้นตอนหรือแนวทางปฏิบัติ

10. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่พนักงานสามารถผลิตได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด สิ่งนี้สามารถวัดได้โดยการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น ผลผลิต และประสิทธิภาพ ที่พนักงานที่บรรลุหรือเกินกว่าเป้าหมายการผลิตที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

11. เวลา หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการรายงานการทำงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา สิ่งนี้สามารถวัดได้โดยการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความน่าเชื่อถือ และการความคาดหวังการเข้างานที่กำหนดไว้

12. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประจำ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อรายงานผลที่ได้การวิจัยให้ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจตระหนักเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง วิชาที่ศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับมนุษย์ในด้านพฤติกรรมทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงในปรากฏการณ์ทางประชากร (สันทัต เสริมศรี, 2539) คำว่า demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกสองคำ คือ demo ซึ่งหมายถึง หมู่คนประชาชนหรือ ราษฎร ตรงกับคำว่า “people” ในภาษาอังกฤษ ส่วนคำว่า graphy ตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งหมายถึง การเขียน การบรรยาย หรือการพรรณนารูปร่าง ลักษณะ และเทียบได้กับคำว่า “ศาสตร์” ในภาษาไทย ดังนั้นเมื่อรวมทั้งสองเข้ากัน Demography (ประชากรศาสตร์) จึงหมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญญา และณรงค์ เทียนสง, 2521, หน้า 2)

ปรีศนา ศรีไกร (2564). ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เกณฑ์เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของพนักงาน ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมได้ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ได้แบ่งปัจจัยในที่ทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีทั้งหมด 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานดีขึ้น ได้แก่

1. ด้านนโยบายบริษัท หมายถึง นโยบายของบริษัทที่อธิบายลักษณะของงาน รวมถึงระดับของความท้าทาย ความสนใจ และความหมายที่มีอยู่ในตัวงาน ให้พนักงานได้รับรู้ ตามทฤษฎีสองปัจจัย นโยบายบริษัท ถือเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น นโยบายบริษัทที่ดีจะสร้างแรงจูงใจให้การทำงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และมีความหมาย พนักงานที่ได้รับมอบงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีแรงจูงใจและพึงพอใจกับงานของตนในทางกลับกัน พนักงานที่ได้รับงานที่ธรรมดา ซ้ำซาก หรือไม่ประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะรู้สึกหมดกำลังใจและไม่พอใจกับงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง นโยบายบริษัท เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด นายจ้างสามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกโดยจัดหางานที่ท้าทายและน่าสนใจให้กับพนักงาน และโดยการให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้และเติบโตในบทบาทหน้าที่ของพนักงานเอง

2. ด้านการบังคับบัญชา หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งรวมถึงระดับของทิศทาง คำติชม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตลอดจนคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างทั้งสองฝ่าย ตามทฤษฎีสองปัจจัย การกำกับดูแลถือเป็นปัจจัยค้ำจุน และในฐานะที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ทิศทางที่ชัดเจน คำติชม และการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันความไม่พอใจ หากพนักงานไม่ได้รับการดูแลอย่างเพียงพอ อาจรู้สึกสับสนต่อเป้าหมายงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และถูกประเมินค่าต่ำเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่สนับสนุนและเป็นบวกระหว่างพนักงานและหัวหน้าสามารถนำไปสู่ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกมีค่าเมื่อได้รับความเคารพ และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และหัวหน้างาน ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถือเป็นปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากอาจมีผลกระทบอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และหัวหน้างานจะทำให้การทำงานสนุกและบรรลุผลสำเร็จมากขึ้น พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน เคารพ และเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานในทางกลับกัน

ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงานอาจทำให้เกิดความไม่พอใจและลดแรงจูงใจได้ พนักงานที่รู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุน ไม่เคารพ หรือประเมินค่าต่ำจากเพื่อนร่วมงาน มีแนวโน้มที่จะรู้สึกหมดกำลังใจและไม่พอใจกับงานของตน กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและเป็นสิ่งที่สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด นายจ้างสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงบวกในที่ทำงานโดยส่งเสริมวัฒนธรรมของการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจรวมถึงกิจกรรมการสร้างทีม การส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด และการเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานร่วมกันในโครงการต่างๆ

4. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย สภาพการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากมีความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของปลอดภัย สะดวกสบาย และสะอาด โดยการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมการปฏิบัติด้านสุขอนามัยที่ดี อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องตระหนักว่าการที่จะสร้างพนักงานให้มีแรงจูงใจสูงและมีส่วนร่วม ต้องมีการผสมผสานระหว่างปัจจัยด้านค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ นายจ้างจึงจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกที่สนับสนุนให้พนักงานบรรลุการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

5. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงและความสามารถในการคาดการณ์ของงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น สถานะทางการเงินของบริษัท ความพร้อมในการทำงาน และโอกาสที่จะถูกเลิกจ้างหรือถูกไล่ออก ตามทฤษฎีสองปัจจัย ความมั่นคงในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากมีความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจ หากพนักงานรู้สึกว่างานของตนไม่มั่นคง พนักงานอาจรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจและลดการลาออก แต่นั่นยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในที่สุด เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับการให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาตลอดจนสร้างให้พนักงานสำนึกถึงจุดมุ่งหมายและความหมายในการทำงาน สิ่งสำคัญสำหรับนายจ้างคือต้องแน่ใจว่าพนักงานรู้สึกมั่นคงในงาน โดยจัดให้มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะทางการเงินและความมั่นคงของบริษัท และ หลีกเลี่ยงการปลดพนักงานหรือการปรับโครงสร้างอย่างกะทันหันเมื่อทำได้

6. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อแลกกับการทำงาน ซึ่งรวมถึงฐานเงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันสุขภาพ แผนการเกษียณอายุและเวลาพักร้อน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากมีความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจหากค่าตอบแทนของพนักงานไม่เพียงพอหรือไม่ยุติธรรม พนักงานมักจะรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับการยกย่องและให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่โดดเด่น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้างที่ต้องแน่ใจว่าค่าตอบแทนของพนักงานมีความยุติธรรมและสามารถแข่งขันได้ เพื่อป้องกันความไม่พอใจและการลาออก

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Peterson และ Plowman (1953) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไว้ 3 ประการ ไว้ดังนี้

คุณภาพงาน หมายถึง ระดับความเป็นเลิศในการทำงานของพนักงาน เมื่อเทียบกับมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความใส่ใจในรายละเอียด และการปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแนวทางปฏิบัติ พนักงานที่ผลิตผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานเหล่านี้ย่อมมีผลงานที่ดีในด้านนี้ สิ่งนี้สามารถแสดงให้เห็นได้จากความพึงพอใจของลูกค้าในระดับสูง อัตราข้อผิดพลาดต่ำ และการทำงานซ้ำที่น้อยที่สุด กลไกการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการทำงานของพนักงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยรวม

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่พนักงานสามารถผลิตได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด สิ่งนี้สามารถวัดได้ โดยการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น ผลผลิต และประสิทธิภาพ โดยที่พนักงานที่บรรลุหรือเกินกว่าเป้าหมายการผลิตที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่องถือว่ามีผลงานที่ดีในด้านนี้ สิ่งนี้สามารถแสดงให้เห็นได้จากผลลัพธ์ระดับสูง การบรรลุกำหนดเวลา และการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมาย และการวัดประสิทธิภาพจากปริมาณงานสามารถช่วยปรับปรุงปริมาณงานของพนักงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยรวม

เวลา หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการรายงานการทำงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา สิ่งนี้สามารถวัดได้โดยการประเมินปัจจัยต่างๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความน่าเชื่อถือ และการความคาดหวังการเข้างานที่กำหนดไว้ ถือว่ามีผลงานที่ดีในด้านนี้ สิ่งนี้สามารถแสดงให้เห็นได้จากอัตราการขาดงานต่ำ การมาทำงานตรงเวลา และไม่ออกจากงานก่อนกำหนดโดยไม่ได้รับการอนุญาตล่วงหน้า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและนโยบายเกี่ยวกับการเข้างาน พร้อมด้วยสิ่งจูงใจ สำหรับการเข้างานที่ดี สามารถช่วยปรับปรุงการเข้างานของพนักงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,723,226 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5%

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนแล้วลงรหัสนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย One-Way ANOVA ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ใช้สถิติ One-Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ใช้สถิติ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

2. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา ด้านนโยบายบริษัทอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

4. จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ในภาพรวม ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 พนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ในภาพรวม ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ในภาพรวม ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษสามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่าปัจจัยด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ พรทิพย์ วรกิจ โภคาทร (2529, น. 312-315) ได้กล่าวว่า เพศที่ต่างกัน มีคุณลักษณะบางอย่างที่ต่างกัน และมีผลทำให้การสื่อสารต่างกันด้วย อาจเป็นเพราะเพศสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากสาเหตุหลายประการ รวมถึงบรรทัดฐานทางสังคม แบบแผน และอคติ ในสถานที่ทำงานหลายแห่ง มีโอกาส ความคาดหวัง และการสนับสนุนที่มอบให้กับพนักงานแตกต่างกันไปตามเพศ ความแตกต่างเหล่านี้อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ แก้วเล็ก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ประมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 12) กล่าวว่า การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษา และความรู้ที่ได้รับจากสถาบัน รวมถึงประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและ

พฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความได้เปรียบกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยเนื่องจากมีความรู้กว้างขวาง และสามารถเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจและการคลัง ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แตกต่างกัน

3. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญา ไชยณรงค์ (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัทที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ตามทฤษฎีสองปัจจัย นโยบายบริษัท ถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น นโยบายบริษัทที่ดีจะสร้างแรงจูงใจให้การทำงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และมีความหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 22

5. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ตามทฤษฎีสองปัจจัย การบังคับบัญชาถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้น และในฐานะที่เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ทิศทางที่ชัดเจน คำติชม และการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันความไม่พอใจ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่สนับสนุนและเป็นบวกระหว่างพนักงานและหัวหน้าสามารถนำไปสู่ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกมีค่าเมื่อได้รับความเคารพ และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสวัตต์ สุทธิญาณณี, เมธาวิ ธรรมเกษร, ปภาดา พิษขณานนท์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สายการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งของไทย พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ตามทฤษฎีสองปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้น เนื่องจากอาจมีผลกระทบอย่างมากต่อความพึงพอใจใน

การทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้การทำงานสนุกและบรรลุผลสำเร็จมากขึ้นกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌ็องฟองส์ ศาลาพฤกษ์(2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ตามทฤษฎีสองปัจจัย สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน สภาพการทำงานถือเป็นปัจจัยค้ำจุนเนื่องจากมีความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย อึดอัด หรือไม่สะอาด พนักงานอาจรู้สึกไม่พึงพอใจกับงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้างที่ต้องจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมการปฏิบัติด้านสุขอนามัยที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรยา สุภาพล, สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์ และ เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

8. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ความมั่นคงในงานถือเป็นปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากมีความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจ หากพนักงานรู้สึกว่างงานของตนไม่มั่นคง พนักงานอาจรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง นายจ้างคือต้องแน่ใจว่าพนักงานรู้สึกมั่นคงในงาน โดยจัดให้มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะทางการเงินและความมั่นคงของบริษัท และ หลีกเลี่ยงการปลดพนักงานหรือการปรับโครงสร้างอย่างกะทันหันเมื่อทำได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภรณ์ ทับทิมทอง (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง

9. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อแลกกับการทำงาน ซึ่งรวมถึงฐานเงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันสุขภาพ แผนการเกษียณอายุ และเวลาพักร้อน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยค้ำจุนเนื่องจากมี

ความจำเป็นในการป้องกันความไม่พอใจหากค่าตอบแทนของพนักงานไม่เพียงพอหรือไม่ยุติธรรม นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกย่องและให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่โดดเด่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ ทับทิมทอง (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีกลยุทธ์ ในการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ครอบคลุมซึ่งช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงาน และข้อสำคัญควรต้องส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานทุกคน หลายครั้งการยอมรับความหลากหลายทางเพศอาจถูกจำกัดในที่ทำงาน ทำให้เพศทางเลือกจำเป็นต้องแสดงออกให้เหมือนกับคนทั่วไป เพื่อหลีกเลี่ยงแรงต้านและการถูกปฏิเสธจากเพื่อนร่วมงาน และจะเปิดเผยก็ต่อเมื่อหลังจากรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในตำแหน่งงานนั้นแล้วการส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงานและส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน นั้นหมายรวมถึงคนที่วิถีและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายด้วย ให้มีสิทธิได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน เริ่มตั้งแต่การรับสมัครงาน การร่วมงาน การประเมินงาน ไปจนถึงโอกาสในการได้รับการสนับสนุนทางหน้าที การงาน เพราะความเท่าเทียมนั้นเป็นเหมือนพลังให้ทุกคนได้พัฒนาตัวเองอย่างเต็มศักยภาพ และทำให้องค์กรค้นพบคนทำงานที่มีความสามารถและพรสวรรค์ได้อย่างเต็มที่ สิ่งนี้ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปได้ไกล เข้าอกเข้าใจ และเข้าถึงพวกเขาได้ลึกมากขึ้น และอีกประการหนึ่งองค์กรควรมีการส่งเสริมการใช้ระบบ coaching และ mentoring เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเป็น feedback ให้กับผู้ร่วมงาน รวมถึงการให้พนักงานที่มีความรู้ประสบการณ์การทำงาน และเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ส่งต่อความรู้ให้เพื่อนร่วมงานผ่านระบบ SharePoint ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากการศึกษพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรทำการศึกษาและปรับใช้กลยุทธ์ที่อาจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม สร้าง Innovation Culture โดยการสร้างพื้นที่ส่วนกลางให้พนักงาน ได้มีโอกาสมาคุยและสื่อสารกัน ในช่วงพักเบรกเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและแบ่งปัน ไอเดีย กลยุทธ์ดังกล่าวเป็นการส่งเสริมส่งเสริมสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี ควรมีการนำหลักการยศาสตร์มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปรับเปลี่ยนมาใช้เฟอร์นิเจอร์ในสำนักงานที่ดีไซน์ออกมาเพื่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น เก้าอี้ Ergonomics หรือ โต๊ะที่สามารถปรับระดับความสูงได้ รวมถึงจัดหาคีย์บอร์ดเพื่อสุขภาพที่ออกแบบตาม สรีรศาสตร์ นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัดการระบบ

คำตอบแทนที่มีความยุติธรรมทั้งคำตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน ยิ่งในช่วงสถานการณ์โรคระบาดที่ผ่านมา พนักงานหลายๆคนมีความกังวลเรื่องสุขภาพและชีวิตมากขึ้นดังนั้นบริษัทควรใส่ใจในสวัสดิการเรื่องนี้เป็นพิเศษ อีกทั้งควรมีการนำนโยบาย Open-Book Management มาปรับใช้เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในงาน เช่น พนักงานทุกคนในองค์กรสามารถรับทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับผลประกอบการทางการเงินขององค์กร ทำให้พนักงานทุกคนทราบว่าบริษัทของตัวเองนั้นกำลังทำเงินอยู่หรือไม่ และถ้าทำอยู่มีมูลค่าเท่าใด รวมทั้งทราบสาเหตุของการได้หรือสูญเสียเงินด้วย และนอกจากนี้องค์กรควรมีระบบ Talent Management และ Succession Planning ที่ชัดเจนโดยการนำนโยบายบริษัทเรื่องการจัดการผลการปฏิบัติงานที่แข็งแกร่งมาบังคับใช้ ทำให้พนักงานตระหนักรู้ถึงความมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพการงาน รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กรและการปลูกฝังทัศนคติในการมีภาวะผู้นำที่ดีให้กับพนักงาน ควรมีการจัดกิจกรรมการสะท้อนพฤติกรรมของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง ลูกน้องมีต่อหัวหน้า จะส่งผลให้ ทีมมีความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการศึกษาร้อยต่อไปผู้ศึกษาสามารถศึกษากลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่นๆ ที่เป็นเขตอุตสาหกรรม และ ศูนย์กลางเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย และนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริษัท ในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศรีปทุม, 17(4), 130-139.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. (2521). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 16 (1), 166-177
- ทวีวัฒน์ แก้วเล็ก. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีเอชเรดิโอเตอร์ จำกัด ในสถานการณ์โควิด-19. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธนาภรณ์ ทับทิมทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรมะ สตะเวทิน, หลัคนิเทศศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์, 2546), 112.
- ปริศนา ศรีไกร. (2564). ผลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจในผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 15 (1), 45–59.
- พัชรภรณ์ ผิวอ่อน สมมิตร จิรวุฒินันท์ และอำภาศรี พอค้า. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่ที่ตีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำศูนย์บริการ True ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรญา ไชยณรงค์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วสวัตดี สุตินุญจามณี เมธาวิ ธรรมเกสร และ ปภาดา พิษขยนา นนท์. (19 ธันวาคม 2562). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สาขาการบินต้นทุนต่ำแห่งหนึ่งของไทย [เอกสารนำเสนอในที่ประชุม]. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14 ประจำปี 2562, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://spu.ac.th/>
- สันทนต์ เสริมศรี. (2539). ประชากรศาสตร์ ทางสังคม. นครปฐม : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด. (17 สิงหาคม 2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง [เอกสารนำเสนอในที่ประชุม]. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560, มหาวิทยาลัยรังสิต. <https://grad.rsu.ac.th/main.php>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และเพศ เป็นราย จังหวัด พ.ศ. 2565. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2566. จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- โสธยา สุภาพล, สุวรรณิ หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โปธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 211-225.
- เอกชัย มโนวรกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). The motivation to work. New Jersey: Transaction publishers.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management—home wood. Illinois: Richard D. Irwin.