

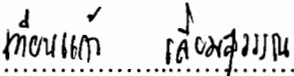
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

กตिका ชาติน้ำเพชร

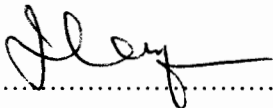
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ กติกา ชาติน้ำเพชร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

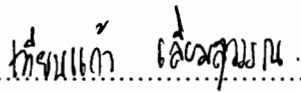
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

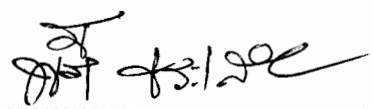
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่...25...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จาก ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส ที่กรุณาให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงาน ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณา และอนุเคราะห์ให้ข้อมูลตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่า และประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บुरพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และมีส่วนในการสร้างพื้นฐานการศึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัย จนประสบความสำเร็จด้วยดี

กตिका ชาติน้ำเพชร

52930213: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงาน/ พนักงานมหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

กติกา ชาติน้ำเพชร: ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

(CORRELATION BETWEEN THE WORK ENVIRONMENT AND PERFORMANCE

APPRAISAL OF STAFF UNDER THE OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA

UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดี สำหรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

52930213: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK ENVIRONMENT/ PERFORMANCE/ UNIVERSITY STAFF, OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY

KHATIKA CHATNUMPHET: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK ENVIRONMENT AND PERFORMANCE OF UNIVERSITY STAFF, OFFICE OF THE PRESIDENT, BURAPHA UNIVERSITY. ADVISOR: TIENKAEW LGAMSUWAN, Ph.D. 98 P. 2016.

The present study aims to investigate the relationship between the work environment and performance of university staff, Office of the President, Burapha University. Sample group included 201 university staff who worked for the Office of the President, Burapha University. A questionnaire was an instrument of the study. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship was examined by utilizing Pearson's correlation coefficient.

The findings showed that overall aspects of work environment of the university staff who worked for the Office of the President, Burapha University were rated in the very good level. The aspects in the good level included readiness of factors, administration, relationship among colleagues, and fringe benefits and other benefits. Work atmosphere was in the good level. Overall aspects of the performance of the university staff who worked for the Office of the President, Burapha University was found in the very good level. Each aspect was also rated in the very good level. The results also revealed that the relationship between the work environment and performance of university staff, Office of the President, Burapha University was in the positive direction at the significance level of 0.01. The relationship was in the high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	15
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและ รายด้าน.....	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน.....	61
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก.....	86
ภาคผนวก ข.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557..... 35
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 51
3	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม..... 54
4	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพร้อมทางปัจจัย..... 55
5	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านบรรยากาศในการทำงาน..... 56
6	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบังคับบัญชา..... 57
7	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 58
8	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก..... 60
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม..... 61
10	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพของงาน..... 62
11	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน..... 63
12	ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว....	65
14 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น.....	66
15 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความน่าไว้วางใจ.....	67
16 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความคิดริเริ่ม.....	68
17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	69
18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	96
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	97

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.....	33
3 โครงสร้างองค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผลจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อความอยู่รอดของหน่วยงาน หน่วยงานจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปดังกล่าว โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี และจัดสรรทรัพยากรให้เกิดคุณค่าแก่ในองค์กรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องการมีรวมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของเครื่องมือ (Material) และเทคนิควิธีทางการบริหาร (Management) ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้จำเป็นจะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐหรือภาคเอกชน เพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ หากแต่หน่วยงานใดก็ตามที่คนมีความรู้ความสามารถย่อมมีโอกาสที่จะพาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานก็คือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ปาลวัฒน์ อุทัยเลิศ, 2551, หน้า 15)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดตั้งขึ้นเป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ดำเนินการและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ตระหนักถึงนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีความชัดเจนที่จะมุ่งยกระดับขีดความสามารถ

ของพนักงานให้มีประสิทธิภาพงาน และเป็นกลไกหลักนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553, หน้า 18)

สภาพแวดล้อมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสำคัญซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมของงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าสภาพแวดล้อมของงานในด้านใดบ้างที่จะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการทำงานของพนักงาน หรือมีปัจจัยตัวไหนที่มีผลต่อการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสภาพแวดล้อมงานประกอบด้วย

- 1.1 ความพร้อมทางปัจจัย สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ลักษณะอาคารสถานที่

- 1.2 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.3 การบังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ปริมาณงาน
 - 2.2 คุณภาพงาน
 - 2.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน
 - 2.4 คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว
 - 2.5 ความร่วมมือกับผู้อื่น
 - 2.6 มีความน่าไว้วางใจ
 - 2.7 มีความคิดริเริ่ม

ขอบเขตด้านประชากรวิจัย: โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 405 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย

ความพร้อมทางปัจจัย หมายถึง การเอื้ออำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

การบังคับบัญชา หมายถึง เทคนิค วิธีการ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้รวมทั้งการมอบหมายงาน แจกจ่ายงาน การสอนงาน การควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย อาทิ บ้านพักพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่พนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี ปฏิบัติตามเป้าหมาย หรือข้อตกลงที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดไว้

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนความมากน้อยของงานที่ได้รับมอบหมายหรือทำสำเร็จ คุณภาพของงาน หมายถึง ความมากน้อยของผลงานที่ปฏิบัติว่าถูกต้องเรียบร้อย ความครบถ้วนสมบูรณ์เชื่อถือได้ และความละเอียดรอบคอบ

ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในงานที่ตนเองทำอยู่ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออก ทางบุคลิกภาพ ทางวาจา ความซื่อสัตย์ในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร

ความร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การที่พนักงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้องเพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

มีความน่าไว้วางใจ หมายถึง การที่พนักงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวกับองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความแม่นยำไว้วางใจได้

มีความคิดริเริ่ม หมายถึง พนักงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานด้วยตัวเอง และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

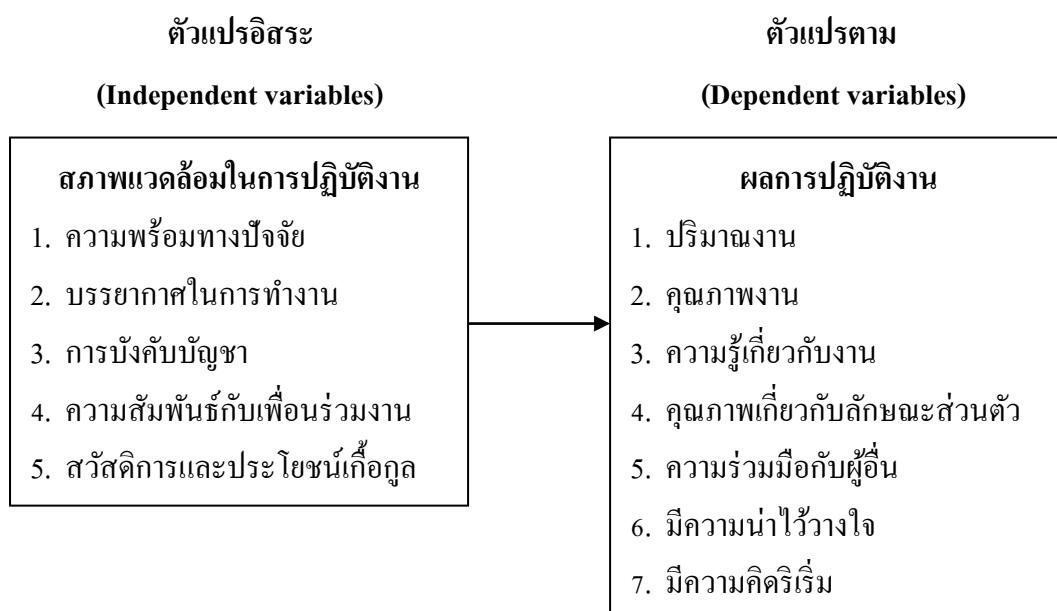
2. ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

4. สามารถนำข้อมูลในการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในส่วนของตัวแปรอิสระ และนำแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2542) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในส่วนของตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ต้องประสบอยู่ทุกวัน
เรียกอย่างหนึ่งว่า “สภาวะในการทำงาน” มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเป็นอย่างมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical conditions)
2. สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา (Psychological conditions)

สิรินดา ทวนสุวรรณ (2549, หน้า 8-9) สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพล
ต่อการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

3. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานในที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ การไม่มีเสียง
รบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศ การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน
ตลอดจนการมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการทำงานอย่างเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว

5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความสนใจในการสอนงาน
และช่วยแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีความขัดแย้งในเรื่องใด ๆ กับผู้บังคับบัญชา

6. ความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อว่าจะสามารถตอบสนอง
ความต้องการให้แก่ตนในด้านต่าง ๆ อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม
ในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

7. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์กร

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นและไม่สามารถมองเห็นได้ อาทิ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อ ซึ่งเป็นความรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อหน่วยงานที่เขากำลังทำงานอยู่ในแง่ต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงาน อาทิ โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งพฤติกรรม การบริหารงานในแง่ต่าง ๆ อาทิ การตัดสินใจ การให้รางวัลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

Stahl (1956, p. 386 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพร่างกายหรือวัตถุนั้นครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย รวมทั้งสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อสังคมและเศรษฐกิจของผู้ทำงาน อันครอบคลุมถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การันทนาการ การร้องเรียนเงินเดือนหรือรายได้ เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

Mondy (1989, pp. 53-55 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 14) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วมและสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจ ให้องค์การประสบความสำเร็จ

Porter and Steer (1983, p. 364 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 14-15) ได้ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และยังกล่าวอีกว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์

หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมในองค์การว่า “บรรยากาศขององค์การ” ซึ่งเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรม

ส่วน Brown and Moberg (1980, p. 367 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 15) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การถูกสั่งสมมาจากความเป็นมา วัฒนธรรมกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

Hellriegel and Slocum (1974, pp. 485-486 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 15) มีความเห็นว่านักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้เร็วขึ้น

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 1-150 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2546, หน้า 18) กล่าวว่า การจูงใจมีปัจจัย 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นปัจจัยจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เช่น นโยบายขององค์การและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานได้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ทำให้เฮร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfiers or factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers or hygiene factors) ประกอบด้วย เงินเดือน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานสถานภาพ การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร เงื่อนไขของงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

ดังนั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงานและทำให้รู้จักอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ เข้าใจถึงผลกระทบขององค์กรต่อคนและบุคลิกภาพของคน บรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์กร รวมทั้งความสามารถขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต สภาพแวดล้อมยังช่วยในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์กรและสุขภาพขององค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวถึงนี้เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพรวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคคลแล้ว ยังมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งหมายถึงตัวอาคาร ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2525, หน้า 145) ได้กล่าวถึงการจัดสำนักงานธุรการว่าควรคำนึงถึงหน้าที่บุคลากร ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย การติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอก ความสะดวกในการเคลื่อนย้ายวัสดุอุปกรณ์และการสัญจรไปมา การออกแบบตกแต่งสำนักงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเป็นสิ่งที่เชิดหน้าชูตาของสำนักงาน และยังได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรควรจะมีแบบแผนและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จะต้องคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้

1. การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลดีต่อจิตใจผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและยังสามารถลดปัญหาและความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันนี้เราสามารถปรับระดับความร้อนหนาวภายในห้องต่าง ๆ ได้ตามที่ เราต้องการทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาด อยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพห้องทำงาน ต้องให้ทั้ง ประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

4. ความปลอดภัย ต้องมีการติดตั้งเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ จะต้องให้ได้มาตรฐานและ ถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้ของผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัด สภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้ไปในทางที่ดีได้ โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

วัลย์ลีลา สวัสดิ์นฤเดช (2539) ได้กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย

เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ โดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

เมธี ปิณฑนนท์ (2528, หน้า 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกกว่าผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต้องพัฒนาต้องพัฒนาถึงการใช้ประโยชน์ ความสวยงาม และงบประมาณที่ใช้จ่ายด้วย

โชคดี รักทอง (2531, หน้า 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน อาทิ 1) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2) เงินเดือน หน่วยงานมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรได้รับเพิ่มขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านการรักษาพยาบาล การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล และภิญโญ สารธร (2519, หน้า 413) ได้กล่าวถึงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน

ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงาน รวมทั้ง Gilmer (1975, p. 280 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 18) ได้ให้ความเห็นของสภาพการทำงาน อาทิ เสียง แสง ห้องน้ำ ชั่วโงงในการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2523, หน้า 69) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และจากงานวิจัยของ Barry (1988, pp. 1960-A อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 18) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรได้รู้จักใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านความพร้อมทางปัจจัย อาทิ ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน รวมทั้งมีเครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพงาน การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับงาน การจัดสรรเงินค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาราชการ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

การจัดองค์การมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลที่จะทำใหบุคคลทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุขและก่อให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้นองค์การควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก (Alienation) ความไม่พึงพอใจและความเบื่อหน่าย ซึ่ง Lawless (1979, pp. 32-33 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่ดีที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

- 2.1 บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเอง มีความสะดวกสบาย และไม่ตึงเครียดมากนัก
- 2.2 มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม
- 2.3 วัตถุประสงค์ของการทำงาน สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจดีและยอมรับวัตถุประสงค์นั้น
- 2.4 สมาชิกฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น

ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม

2.5 ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขจัดความคิดเห็นเหล่านั้น

2.6 การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก ควรกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก

2.7 การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงานควรกระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง

2.8 สมาชิกทุกคนมีความจำเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกกรณี

2.9 การมอบหมายงานแก่สมาชิก ควรกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน

2.10 ประธานกลุ่มไม่ควรแสดงออกถึงการใช้อำนาจบังคับในการทำงาน แต่ควรแสดงออกว่าสมาชิกควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างไร

2.11 สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อสมาชิกผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. ด้านผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริกรมมีความวิตกกังวล งานที่ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ Fiedler and Garcia (1987, p. 52 อ้างถึงใน จำเริญร เพื่อโชติรส, 2546, หน้า 20) ในทำนองเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนเองประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งจิตกร อาวะกุล (2528, หน้า 170-175) ได้เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้องพอใจผู้บังคับบัญชา

2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพอ

3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความคิดให้และหาวิธีถูกต้องเป็นทางออกให้

4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำไปสู่การเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระวังไม่ไว้วางใจกัน

5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับ โอกาสและเวลา

7. อย่างนินทานายกลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง
8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา: แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้จักคุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
11. อย่างบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวสูงขึ้นไปต้องสู้และฝ่าฟันอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

Fiedler, Chemer, and Morhar (1976, p. 36 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 20) พบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการทำงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันแม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเขารักเราเขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เราคงไม่มีผู้ใดปฏิเสธ ได้เลยว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเอง หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเราเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราเองเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจ เกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้าม หากเราทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานขึ้นมา เราจะมีความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากที่จะทำงาน ถ้าจำเป็นต้องทำเลื่องไม่ได้ก็จะทำงานนั้นด้วยความรู้สึกแข็ง ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน เห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรีกษาหาหรือปรับทุกข์สุขกันได้ งานเราเขาช่วย งานเขาเราก็ตช่วย จะเกิดความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร อวระกุล, 2528, หน้า 179)

5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการธุรกิจและการบริหารงานบุคคลอาจเรียกกันหลายอย่าง อาทิ ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันคือ

สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งเหนือภาวะที่นายจ้างจัดไว้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง (ประวิณ ฅ นคร, 2527, หน้า 13) เป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี (ประชุม รอดประเสริฐ, 2528, หน้า 112) ดังนั้น การจัดสวัสดิการสำหรับบุคคลในองค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เหมาะสมกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้บริการอย่างยุติธรรม จัดให้ทั่วถึง และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

เสนาะ ตีเขาว์ (2520, หน้า 96-102) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากสาเหตุจากงาน และจากสภาพแวดล้อมของงาน สาเหตุจากสภาพแวดล้อมของงาน อาจจะประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. ระยะเวลาในการทำงาน
6. ความปลอดภัยในการทำงาน
7. โครงสร้างขององค์กร
8. วิธีการบริหารงาน
9. จุดประสงค์และปรัชญาของหน่วยงาน
10. การติดต่อสื่อสาร
11. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และบรรยากาศทางสังคมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในที่ทำงาน รวมถึงเรื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลจากพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จ

Schermerhon (1966, p. 785) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึงลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น ผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้
2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้
3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งจะต้องมีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และประสบการณ์
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้กระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น
3. การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม
5. ความมั่นคงและปลอดภัย
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะความสามารถด้านวิชาชีพ
8. โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
9. เงินเดือนและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน ที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพ
10. สภาพทางการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ
11. การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานให้ตนเองเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

แนวคิดการปฏิบัติงาน นักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้ จรัล บางประเสริฐ (2541, หน้า 60 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน (Performance) ที่ดีนั้น จะหมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) กล่าวคือ เมื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ผลการปฏิบัติงานจะไม่ดี

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Harell (1972, pp. 260-274 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น
2. เพศ แม้งานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานว่า ควรเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่จะต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน มากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่ชัดเจน แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะมีผลดีกว่างานที่ทำในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องการทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เชาวน์ปัญญา เชาวน์ปัญญากับการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งพบว่าผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูง ถ้ารับผิดชอบงานเป็นประจำจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

7. การศึกษากับการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยพบว่า เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานการณ์ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยสำคัญแก่การดำรงชีพด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองพอใจ และมีความถนัดมากกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่และความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่องาน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน แนวทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ

3. ฐานะทางวิชาชีพ การศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง อาทิ เป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะดีกว่า

4. ขนาดของหน่วยงาน การทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกัน ได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง และมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางที่ไม่สะดวก ต้องเหนื่อยเนื่องจากการเดินทาง การที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

6. โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายได้ ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

ปัจจัยด้านการจัดการ

หมายถึง ความสามารถในการดำเนิน การวางแผนจัดการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอน มั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง
2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นอันดับแรก
3. ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพอใจในงานได้
4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ
5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ยาก และอึดอัด
6. สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญ
8. ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น อาทิ อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานกับพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานที่ต้องการจะทราบว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนอย่างไร ข่าวดสารขององค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

11. ความศรัทธาในผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะเกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

12. ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ **บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร**

การปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นคน เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือรัฐบาล ถ้าหากพนักงานในองค์กรไม่ทราบหรือไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบแล้ว ย่อมเกิดปัญหาขึ้นอย่างแน่นอน ความสับสนวุ่นวายในองค์กรจะเกิดขึ้น ในที่สุดองค์กรและสังคมนั้นก็อาจจะล่มสลายไป เพราะนั่น บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ แต่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลทำให้พนักงานคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ได้ดีกว่าอีกคนหนึ่ง องค์ประกอบส่วนหนึ่ง ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมของพนักงานผู้นั้น และที่สำคัญที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่พนักงานต้องทำความเข้าใจ และตระหนักอยู่เสมอ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้งานในความรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปได้ หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานโดยสังเขป มีดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานต้องมีต่อตนเอง พนักงานจะต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองทั้งในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การงานขององค์กร และเรื่องส่วนตัว ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนมีระเบียบวินัย อยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมอันดี มีความรับผิดชอบที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. หน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานต้องมีต่อเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสานหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเสมอ ซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำ ติดตาม และเป็นธุระ เอาใจใส่งานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน ไม่เห็นแก่ตัว

เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถ้าเรามีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานแล้วก็จะเกิดการทำงานเป็นทีมเวิร์ค ทำให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน อันเป็นผลสำเร็จขององค์กร

3. หน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องมีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เต็มสติปัญญาและกำลังความสามารถ ผลิตผลงานให้ได้มาตรฐาน ทั้งปริมาณและคุณภาพ

3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย พนักงานจะต้องให้เกียรติผู้บังคับบัญชา

4. หน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชาย่อมหมายถึงมีความรับผิดชอบต่อองค์กร เพราะผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าวเป็นผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตาม พนักงานยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติในส่วนนี้พอสรุปได้ดังนี้

4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่หนีงาน หลีกเลี้ยงงานหรือกลับก่อนเวลา

4.2 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องมีจิตสำนึกในความปลอดภัย ตลอดจนดูแลลักษณะในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน

4.3 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องพิทักษ์รักษาและปกป้องผลประโยชน์และทรัพย์สินขององค์กร

4.4 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและแนวนโยบายขององค์กร

4.5 หน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องเป็นตัวแทนขององค์กรต่อลูกค้าและสาธารณชน **คุณลักษณะของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง**

คุณลักษณะของพนักงานที่คาดหวัง คือ มีความรู้ดี มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี ความประพฤติดี และมีสุขภาพดี ทั้ง 4 ลักษณะเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน

ความรู้ดี หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อาชีพที่ถนัด แยกได้เป็น 3 ประเด็น คือ

1. ความรู้พื้นฐานของอาชีพ เป็นความรู้เบื้องต้นที่ทุกคนจะมี อาจเป็นความรู้ที่ได้มาจากสถานศึกษา การปฏิบัติงาน และการฝึกงาน

2. ความรู้ในงานอาชีพ เมื่อมีความรู้พื้นฐานทางอาชีพ ก็นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ความรู้ในงานอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสามารถวัดได้ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด แหล่งที่มาของความรู้คือ การปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

3. ความรู้เกี่ยวกับสังคม เพราะคนต้องอยู่ในสังคม สถานที่ทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสังคมทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้ได้ ความสามารถในการทำงานจะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อที่จะได้ทราบผลการปฏิบัติงาน

เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 257 อ้างถึงใน เสาวภาคย์ คงวิสัย, 2522, หน้า 13) กล่าวว่า เทคนิคการประเมินผล การทำงานของพนักงานประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวน เป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพผลต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าเขาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด
2. คุณภาพงาน (Quality of work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่พอใจจากผลงานที่สำเร็จ
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge) การที่ผู้ทำงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน ในคู่มือ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงาน เกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี
4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล ที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือ งานสังคมและความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้องเพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในเวลาและเรื่องอื่น ๆ
7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานที่มีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการ ด้วยตนเองคนเดียวแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

ความประพฤติดี ความประพฤติดีมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงาน ความประพฤติดี เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพนักงานทุกคน กล่าวคือ พนักงานต้องประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่

องค์กรต้องการ เมื่ออยู่ในที่ทำงานและเมื่อเลิกงานแล้วพนักงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในทางที่
สังคมพึงประสงค์

สุขภาพดี สุขภาพในที่นี้หมายถึง สุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดใน
องค์ประกอบทั้งสี่เพราะถ้ามีความรู้ความสามารถ ความประพฤติดีพร้อมทุกอย่าง แต่ถ้าสุขภาพไม่ดี
ก็ไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ดีเช่นกัน

องค์ประกอบที่สำคัญที่พนักงานจะต้องมี เพื่อสนองความคาดหวังขององค์กร

กรองกาญจน์ พิษณุกุล (2546, หน้า 14) องค์ประกอบสำคัญที่พนักงานจะต้องมี เพื่อสนอง
ความคาดหวังขององค์กร คือ การปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติดี

ลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดี ต้องมีความสามารถต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีความขยันหมั่นเพียรดี
2. มีผลงานที่มีคุณภาพดี
3. มีความรับผิดชอบดี
4. มีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี
5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี
6. มีความคิดริเริ่มดี
7. มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกที่ดี
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
9. มีความร่วมมือดี
10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร

ลักษณะของความประพฤติดี เป็นแนวทางการกระทำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี

1. การปฏิบัติงานตรงเวลา สม่่าเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา
2. การปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศตนให้แก่งาน

อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

- 2.1 ไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ต้องเอาใจใส่ในงานของตนอย่างสม่ำเสมอ
- 2.3 มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเสมอ
- 2.4 ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่
- 2.5 ต้องให้ความจริงที่ถูกต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน

3. ต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 3.1 ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามคำสั่ง ในเวลาที่กำหนด
 - 3.2 ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่เป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา
4. การรักษาความลับของงาน และข่าวสารขององค์กร
5. การรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
6. การใช้และการรักษาทรัพย์สินขององค์กร
7. มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่
8. การประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่องค์กรต้องการ
9. การแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อย
10. การประพฤติตามพันธกรณีในเรื่องหนี้สินที่มีอยู่อย่างเคร่งครัด

Feldman and Arnold (1986, pp. 15-16 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิชญกุล, 2546, หน้า 15-16)

ระบอบองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. รายได้ หรือค่าจ้าง (Pay) โดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณการจ้าง ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคของค่าจ้าง ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญมากกว่าประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพราะ
 - 1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้
 - 1.2 เงิน เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกว่าคุณค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนความสนใจของฝ่ายบริหาร
2. การกำกับดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา การกำกับดูแลเรื่อง การทำงาน มนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ
 - 2.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ หรือทำหน้าที่สนับสนุน และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญ และความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน โอกาสที่จะดำเนินการได้เองตลอดกระบวนการ
 - 3.1 เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน
 - 3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional opportunities) พิจารณาด้วยความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น

ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องการความเป็นธรรม

Gilmer (1971, pp. 278-283 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิชญกุล, 2546, หน้า 16) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานว่ามีอยู่ 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) เป็นเหตุผลสำคัญที่บุคคลเลือกองค์กรที่มีความมั่นคงมีเสถียรภาพ บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เป็นคนที่มีความสามารถและมีโอกาสที่จะได้ทำงานต่อไปนาน ๆ ดังนั้นจึงต้องทำให้ตนเองเป็นที่ต้องการขององค์กร โดยเพิ่มทักษะความชำนาญและความรับผิดชอบที่มากขึ้น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นตามอายุของพนักงาน แต่จะลดความสำคัญลงในพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) จะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้จัดการ จะคำนึงถึงสิ่งนี้ก่อนองค์ประกอบตัวอื่น สำหรับผู้บริหารระดับกลางจะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงอนาคตว่าจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ ในระดับพนักงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถในงานที่ทำ ในระดับอาวุโสที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เขาจะคำนึงถึงการได้ต่อสัญญาจ้างทำงาน แต่ถ้าเป็นคนหนุ่มสาวแล้วเขาปรารถนาจะมีชื่อเสียงหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การขาดโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้บุคคลไม่ชอบทำงาน และเขาจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบมากกว่าหญิง จากการศึกษาพบว่า บุคคลจะให้ความสำคัญลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. ชื่อเสียงของบริษัทและการบริหารงาน (Company and management) บุคคลจะมองถึงขนาดองค์กรชื่อเสียงบริษัท ผลกำไร หรือการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม โดยมีความเชื่อว่าการได้ทำงานกับบริษัทที่ดี จะทำให้เขารู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานที่มีอายุน้อยจะให้ความสำคัญต่อชื่อเสียงบริษัทมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wages) จะมีความสำคัญต่อชายมากกว่าหญิง และจะสำคัญต่อบุคคลที่ทำงานในโรงงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานในสำนักงาน ความสำคัญจะมีแนวโน้มลดลง เมื่อบุคคลจะมีอายุมากขึ้น และจะน้อยที่สุดจนกระทั่งอายุ 40 ปี หลังจากอายุ 40 ปี บุคคลจะให้ความสำคัญอย่างมากต่อค่าจ้างหรือเงินเดือน

5. ลักษณะภายในเนื้องาน (Intrinsic aspects of the jobs) บุคคลจะชอบงานที่ทำ ถ้าได้ทำงานตรงกับความสามารถและความชำนาญของเขา ทักษะและการศึกษาของบุคคลมีความสัมพันธ์ที่สำคัญมากกับการทำงานบุคคลที่มีระดับของทักษะ การศึกษาและอาชีพที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อความท้าทายในงาน ผู้บริหารหรือบุคคลระดับหัวหน้างานจะชอบงานที่ท้าทาย ในขณะที่พนักงานในระดับต่ำจะไม่ชอบงานที่มีความท้าทาย

6. การกำกับดูแลงาน (Supervision) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้ง 2 รูปแบบ คือ ทั้งด้านดีและไม่ดี หญิงจะมีความรู้สึกไวในเรื่องการกำกับดูแลงานมากกว่าชาย แต่ทั้งหญิงและชายถ้าประสบกับการดูแลงานที่ไม่ดี ก็เป็นสาเหตุเบื้องต้นของการขาดงาน และการออกจากงานได้พนักงานที่มีครอบครัวแล้วจะตระหนักในเรื่องการกำกับดูแลงานได้ดีกว่าพนักงานที่เป็น โสด เพราะมีการระมัดระวังในครอบครัว และรู้สึกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ดังนั้นหัวหน้างานจึงปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหลายบทบาท

7. ลักษณะทางสังคมในการทำงาน (Social aspects of the jobs) เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ และต้องการการยอมรับทางสังคม บุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของการทำงาน หรือของกลุ่มจะมีความสุขกับงานของเขา มากกว่าบุคคลที่พบว่าตนเองไม่เหมาะสมกับกลุ่มองค์กรประกอบทางสังคมนี้ มีความสำคัญต่อหญิงมากกว่าชายเพียงเล็กน้อยและเป็นอิสระไม่ขึ้นกับอายุและระดับอาชีพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีอาจเป็นสาเหตุของการไม่ชอบงาน แต่ก็ได้เป็นสาเหตุที่จะทำให้ชอบงานที่ทำ องค์กรประกอบของการติดต่อสื่อสารจะเป็นสิ่งที่สำคัญกับบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในกิจการที่ทำและพยายามจะปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น

9. สภาพการทำงาน (Working condition) อาทิ อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ร้านอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น โดยภาพรวมแล้วสภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อหญิงมากกว่าชาย ชั่วโมงการทำงาน จะมีความสำคัญกับหญิงที่สมรสแล้วมากกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งสูงกว่า ชั่วโมงการทำงานจะไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) การเตรียมความพร้อมเมื่อเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล การลาหยุดงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการทำงาน ในองค์กรส่วนใหญ่จะกำหนดไว้เหมือน ๆ กัน

ปราชญา กล้าผจญ (2544, หน้า 237-240) ได้กล่าวถึงบัญญัติ 10 ประการ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างของงานที่ปฏิบัติว่าจะดำเนินการอย่างไร
2. ตรวจสอบตนเองเป็นระยะว่าสิ่งที่ทำไปแล้วเหมาะสมหรือไม่ ต้องรู้จักประเมินตนเองวิเคราะห์ตนเอง
3. กำหนดเป้าหมาย มาตรฐานของงานที่ปฏิบัติ และลำดับขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน ด้วยว่าต้องการให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับใด ทำงานให้ถูกต้องตามขั้นตอน

4. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ จูงใจให้ร่วมแรงแข่งขันด้วยอย่างเต็มที่ ต้องรู้จักเลือกสรรหาคนดีมาใช้งาน และรักษาไว้ให้อยู่นาน ๆ
5. มีทัศนคติที่ดี กระตือรือร้น ภูมิใจต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติ รักงาน รักหน้าที่ มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็งมีความสุขและสนุกกับงานที่ได้ทำงานนั้น
6. มอบหมายภาระหน้าที่งานให้แก่ผู้ที่เหมาะสม มีทักษะในการมอบหมายงาน
7. จัดแบ่งเวลาให้เหมาะสม ควรมีตารางเวลาทำงาน (Time schedule) ใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
8. พัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสาร พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ทำให้ได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์
9. พัฒนาทักษะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการตัดสินใจได้ดี ตัดสินใจได้ถูกต้อง จะเกิดผลดีแก่ตนเองและส่วนรวมอยู่เสมอ
10. บำรุงร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ มีพลังจิต พลังกายเข้มแข็งเพียงพอที่จะประกอบภารกิจที่มุ่งหวังให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยขอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานนั้น นอกจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่ดีแล้ว เพื่อนร่วมงาน ทักษะ และบรรยากาศในการทำงานยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Armstrong and Merlich (1991, p. 101 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิชญกุล, 2546, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กร จะประกอบด้วยระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน การใช้ประสพการณ์ เป้าหมายการวัดผลงาน ผลตอบแทนและการยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้จะเป็แนวคิดที่กว้างกว่า การปฏิบัติงานโดยการประเมินผลงานหรือการปฏิบัติงานเพื่อผลตอบแทน การปฏิบัติงานที่เป็นระบบเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นจึงได้พยายามรวมระบบที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทักษะและพฤติกรรมซึ่งจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน

สถาบันการจัดการบุคลากร ได้สำรวจการปฏิบัติงานในประเทศอังกฤษ จากผลการวิเคราะห์ในปี ค.ศ. 1992 พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ที่มีผลต่อระบบการปฏิบัติงานคือ

1. วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ต้องสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบเพื่อพนักงานแต่ละคนจะได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
2. กำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ทบทวนการปฏิบัติงานและความคืบหน้าของเป้าหมาย พนักงานจะได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กร โดยพนักงานจะต้องตระหนักว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง จะได้รับผลตอบแทนแตกต่างจากผู้อื่น

4. ความเกี่ยวข้องกับนโยบายการจัดการ กรณีที่การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือเพิ่มเติมเป้าหมาย เป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องเพิ่มเติมให้พนักงานได้รับทราบ เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อการปฏิบัติงานครบวงจรแล้วจำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการขององค์กร เพื่อนำข้อบกพร่องไปแก้ไขในอนาคต

นอกจากองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการแล้ว ยังมีส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน
2. การให้พนักงานเพิ่มการมีส่วนร่วมในองค์กร
3. จัดตั้งหน่วยงานที่เชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานและผลการตอบแทน
4. การสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

Bartley (1981, pp. 67-72 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิชญกุล, 2546, หน้า 19) ได้ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานแต่ละงานมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งบาร์ทลีย์ ได้กำหนดองค์ประกอบในงานไว้ ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความสนใจงาน
4. ความคิดริเริ่ม
5. ความรู้ในงาน
6. ความร่วมมือ
7. ประสบการณ์ในงาน
8. ความสามารถในการติดต่อผู้อื่น
9. การตัดสินใจ
10. อุปนิสัยในการทำงาน
11. ความเป็นอิสระในการทำงาน
12. ความปลอดภัยในการทำงาน
13. ทักษะคิดต่องาน
14. ความสัมพันธ์ต่อลูกค้า

15. การปรับตัว
16. ความสามารถในการเรียนรู้
17. ความรับผิดชอบ
18. การวางแผน
19. การจัดระบบงาน
20. การควบคุม
21. การติดตามงาน

จำนวนองค์ประกอบเหล่านี้สามารถนำมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงานในลักษณะต่าง ๆ ได้ โดยทั่วไปมักจะใช้กับองค์ประกอบไม่ต่ำกว่า 6 องค์ประกอบและสูงสุด 10 หรือ 12 องค์ประกอบ ไม่มีการจำกัดตายตัวลงไป และองค์ประกอบนั้น ๆ จะต้องสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

สนใจ ลักษณะ (2546, หน้า 8-10) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย ความพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจ ในการระวังรักษา ดูแล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อาทิ คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกใหม่ ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานทางด้านเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานกับบุคคลในองค์กร มีความรู้ความคิดและความสามารถทางสติปัญญา

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล การกระทำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติตน ความคิดและลักษณะนิสัยที่บุคคลต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ การแสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรัก ความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในการทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มใจและสบายใจ

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกรักผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน

Good (1973, p. 320 อ้างถึงใน สิริินดา ทวนสุวรรณ, 2549, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพอใจเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติที่มีผลต่องาน ดังนั้น การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

Wolman (1973 อ้างถึงใน สิริินดา ทวนสุวรรณ, 2549, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 149) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ภาวะทางอารมณ์ในทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานตามค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นผลได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล มักจะพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งเดียวกัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด คือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของ วัตถุบุคคล เป็นเป้า ส่วนแรงจูงใจมีจุดมุ่งหมายของพฤติกรรม เป็นเป้า แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการ คือ

McCormick and Ligen (1980, pp. 305-306 อ้างถึงใน สิริินดา ทวนสุวรรณ, 2549, หน้า 23) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบ ไม่ชอบ และถือว่าบุคคลพยายามเข้าใจสิ่งที่ตนพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงห่างจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับการจูงใจ

จํานง สมประสงค (2515, หนา 72-75) ไดนำผลงานวิจัยของคณะวิจัยแหงพิทสเบิร์ก ซึ่งสัมภาษณจากกลุมตัวอย่างที่เป็นวิศวกร และนักบัญชี มาเสนอถึงมูลเหตุที่สร้างความพึงพอใจ ในการทำงานว่ามี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า คนจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน หนาที่นั้น ๆ เมื่องานของเขาสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
2. การยอมรับนับถือ การที่ผู้ให้สัมภาษณได้รับความยกย่องจากคนภายนอก หรือเขา ได้รับการแสดงความยินดีจากลูกค้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จะแฝงอยู่กับความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่ายให้ต้องลงมือปฏิบัติงานที่มีลักษณะ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว จากการวิจัยพบว่า วิศวกรและนักบัญชี ได้รับความพึงพอใจอย่างมากจากการทำงานที่มีลักษณะต้องใช้เวลาคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ
4. ความรับผิดชอบ ผู้ให้สัมภาษณกล่าวว่า งานที่พวกเขาได้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของเขา
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาส ในการศึกษาต่อ หรือมีการเติบโตในอาชีพ คนที่มีความก้าวหน้าจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นประสิทธิภาพ ในการทำงานของคน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานนั้นจะประสบความสำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและกระบวนการ มีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดี เพราะองค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปได้ ซึ่งในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล ในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ เกี่ยวกับงาน คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ และมีความคิดริเริ่ม

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนงานตามมาตรา 9 (2) แห่ง พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ที่ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่ง

หน่วยงานภายในส่วนงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2556 ข้อ 4 ให้สำนักงาน อธิการบดี มีหน่วยงานภายใน 15 หน่วยงาน ได้แก่

1. กองกลาง
2. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. กองกิจการนิสิต
4. กองคลังและทรัพย์สิน
5. กองบริการการศึกษา
6. กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี
7. กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว
8. กองแผนงาน
9. กองอาคารสถานที่
10. ศูนย์จีนศึกษา
11. ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา
12. หน่วยตรวจสอบภายใน มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อนายกสภา

มหาวิทยาลัยบูรพา

13. กองกฎหมาย
14. กองกีฬาและนันทนาการ
15. กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา

วัตถุประสงค์

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ดำเนินงาน และประสานการดำเนินงานตาม พันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการจัดกระทำข้อมูลการจัดการ การบริหาร ข้อมูลและจัดทำแผนการดำเนินงานสนับสนุนการจัดการและการบริหารงานตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ด้านบัญชี การเงิน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุดับ และสภาพแวดล้อมต่อการดำเนินงาน ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

5. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ ทรัพย์สิน และการบริหารด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

วิสัยทัศน์

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พัฒนามาตรฐานและคุณภาพการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน และเป็นที่ยอมรับของส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยบูรพา

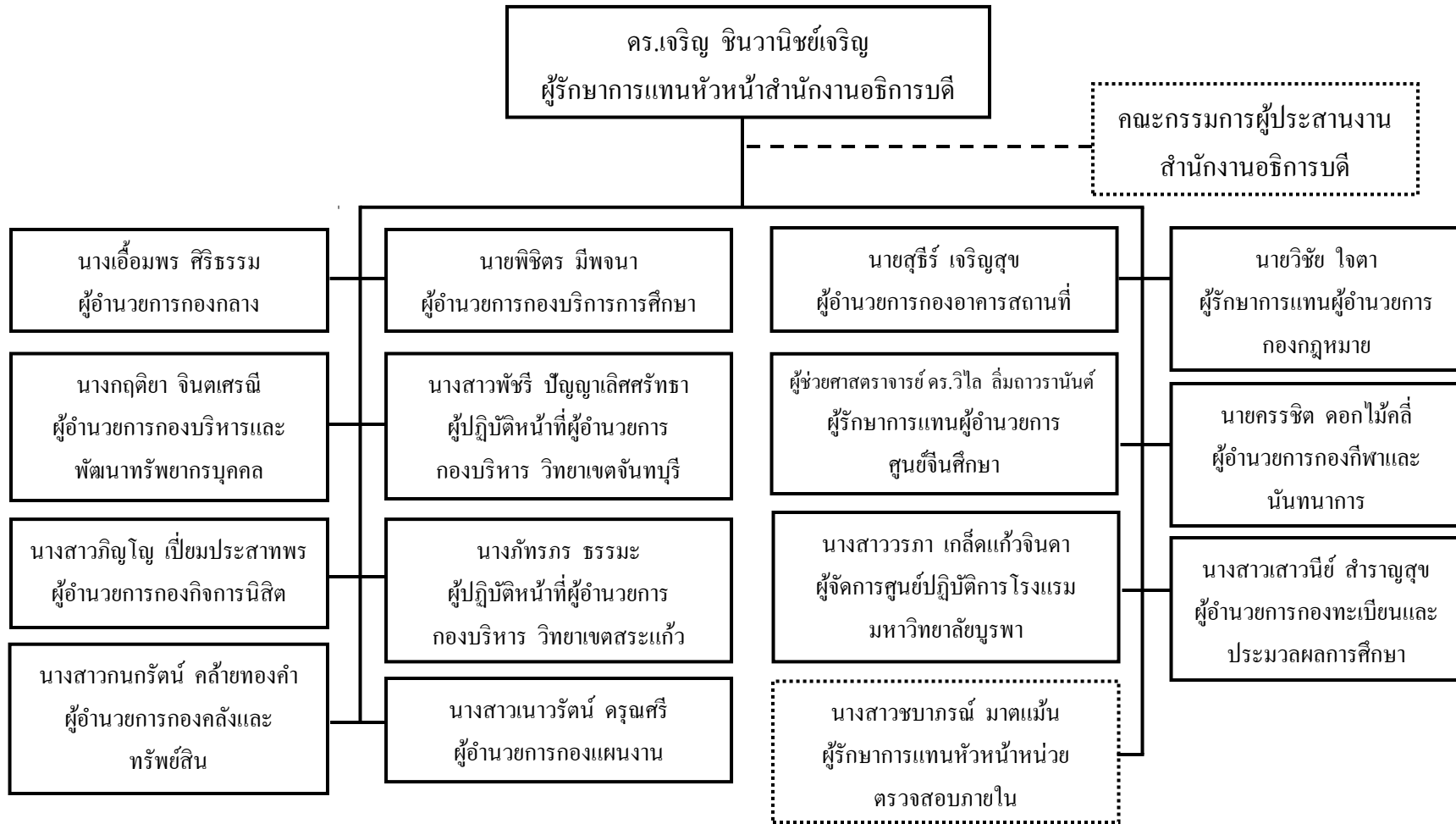
ยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีใช้ “ยุทธศาสตร์ความพร้อม” (Readiness strategy) เพื่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้

กลยุทธ์ดำเนินการ

1. ทุกหน่วยงานมีเอกสารพรรณนาภาระงาน (Job Description: JD) ในความรับผิดชอบของบุคลากรรายบุคคลในทุกตำแหน่งที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์
2. ทุกหน่วยงานกำหนดดัชนีผลงาน (Key Performance Indicators: KPI) ตามภาระงานของบุคลากรรายบุคคลในทุกตำแหน่งของหน่วยงานเพื่อการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ทุกหน่วยงานมีระบบการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและมีผลต่อการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาตามข้อกำหนดของแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
5. ทุกหน่วยงานมีการจัดการและการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

โครงสร้างองค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

จำนวนผู้ปฏิบัติงานสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และจำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตารางที่ 1 บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ที่	หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย		ลูกจ้าง		รวม	
				เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ	เงิน โครงการ วิทยาลัย		
1	กองกลาง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	1	-	-	2
		ปริญญาตรี	1	3	17	4	-	-	25
		ปริญญาโท	-	6	3	-	-	-	9
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	1	9	21	5	0	0	36
2	กองบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	-	2	3
		ปริญญาตรี	-	6	7	-	1	-	14
		ปริญญาโท	1	-	1	-	-	-	2
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	1	6	9	0	1	2	19
3	กองกิจการ นิสิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	6	5	-	3	14
		ปริญญาตรี	1	3	20	-	-	-	24
		ปริญญาโท	1	4	4	-	-	-	9
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	2	7	30	5	0	3	47

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน		ลูกจ้าง		รวม	
				มหาวิทยาลัย		ประจำ	เงิน โครงการ		มหา วิทยาลัย
				เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้				
4	กองคลัง และ ทรัพย์สิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	2	-	-	1	4
		ปริญญาตรี	2	5	25	1	-	-	33
		ปริญญาโท	-	7	2	-	-	-	9
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	2	13	29	1	0	1	46
5	กอง บริการ การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	5	1	-	6
		ปริญญาตรี	-	-	8	2	-	-	10
		ปริญญาโท	1	6	6	-	-	-	13
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	1	-	14	7	1	0	29
6	กอง บริหาร วิทยาเขต จันทบุรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	6	-	-	6	12
		ปริญญาตรี	-	2	16	-	-	4	22
		ปริญญาโท	-	8	5	-	-	1	14
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	10	27	0	0	11	48
7	กอง บริหาร วิทยาเขต สระแก้ว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	-	-	6	11
		ปริญญาตรี	-	1	9	-	-	-	10
		ปริญญาโท	-	3	2	-	-	-	5
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	4	16	0	0	6	26

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน		ลูกจ้าง			รวม
				มหาวิทยาลัย		ประจำ	เงิน โครงการ	มหา วิทยาลัย	
				เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้				
8	กอง แผนงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	2	1	-	-	3
		ปริญญาตรี	-	6	2	-	-	-	8
		ปริญญาโท	-	8	-	-	-	-	8
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	14	4	1	0	0	19
9	กองอาคาร สถานที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	2	27	27	2	15	73
		ปริญญาตรี	-	3	14	-	2	1	20
		ปริญญาโท	-	2	6	-	-	-	8
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	7	47	27	4	16	101
10	ศูนย์ จัด ศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
		ปริญญาตรี	-	-	4	-	-	-	4
		ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	0	4	0	0	0	4
11	ศูนย์ ปฏิบัติ การ โรงแรม มหา วิทยาลัย บูรพา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	13	-	14
		ปริญญาตรี	-	-	-	-	8	-	8
		ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
		ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
		รวม	0	0	1	0	21	0	22

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน		ลูกจ้าง			รวม	
				มหาวิทยาลัย		ประจำ	เงิน โครงการ	มหา วิทยาลัย		
				เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้					
12	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	- - - -	- 2 - -	- 8 - -	- - - -	- - - -	- - - -	0 10 0 0	
		รวม	0	2	8	0	0	0	10	
13	กอง กฎหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	- - 1 -	- 1 - -	- 8 1 -	- - - -	- - - -	- - - -	- - - -	0 9 2 0
		รวม	1	1	9	0	0	0	11	
14	กองกีฬา และ นันทนา การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	- - - -	- 1 1 -	5 4 1 -	- - - -	- - - -	2 - - -	- - - -	7 5 2 0
		รวม	0	2	10	0	0	2	14	
15	กอง ทะเบียน และ ประมวล ผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	- - 1 -	- - 5 -	1 8 6 -	- 1 - -	- - - -	- - - -	- - - -	1 9 12 0
		รวม	1	5	15	1	0	0	22	
		รวมทั้งหมด	9	86	244	47	27	41	454	

หมายเหตุ: ข้อมูลจากงานประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557

จากการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแนวคิดด้านผลการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปได้ว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับที่เหมาะสมเนื่องจากสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงาน

กลางในการสนับสนุนและการประสานการดำเนินงาน ทำให้มีการติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงาน มีความสะดวก คล่องตัว ซึ่งวิสัยทัศน์ของสำนักงานอธิการบดีได้กล่าวไว้ว่า ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พัฒนามาตรฐานและคุณภาพการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงานและเป็นที่ยอมรับของส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีทั้งหมด 15 หน่วยงาน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในโครงสร้างองค์กรนั้น มีการแบ่งแยกหน้าที่กันชัดเจน ทำให้ทุกส่วนงานมีการทำงานสัมพันธ์กันและทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานกลางที่เป็นศูนย์ข้อมูลทางการบริหาร สนับสนุนข้อมูล เพื่อการดำเนินงานและการให้บริการข้อมูลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา และเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการในภารกิจพิเศษหรือภารกิจเร่งด่วน ที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับมอบหมายจากส่วนที่เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบดำเนินการ

สำนักงานอธิการบดีมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการสร้างความสุขในบรรยากาศทางการศึกษาที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สร้างระบบบริการวิชาการ มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านความรู้ของสังคม สามารถนำสังคมสู่ความอยู่ดีมีสุขบนพื้นฐานความรู้และปัญญา มีพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าเอื้อต่อการเรียนการสอนและการวิจัยและเป็นมหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน มีการส่งเสริมพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่มีสมรรถนะสูงระดับสากลและเป็นองค์กรอัจฉริยะและสร้างมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีความแข็งแกร่งมั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวภา จตุทอง (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 271 คน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมของผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1. ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

จารุณี สารนอก (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้า จำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สุรัตน์ ทองประเทศ (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ปี พ.ศ. 2548 โดยผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพร้อมทางปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกัน มีรายละเอียดความแตกต่างกัน 17 คู่ ดังนี้ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษากับกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มบริหารงานบุคคลกับกลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากับทุกกลุ่ม และกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนกับทุกกลุ่ม นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ชานินี เรืองเดช (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 180 คน โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงาน มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีความเครียดใน ระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานมีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

วิภาวี สิทธิวัง (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานจำนวน 42 คน โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองพบว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง พนักงานจะมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุชาวดี เอี่ยมสะอาด (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อ พนักงานของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บังคับบัญชาโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา จำนวน 155 คน โดยผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะมี ความคาดหวังในการทำงานของ

พนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความคาดหวังในการทำงาน ที่มีต่อพนักงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตนมณี คีรีเมฆ (2549 อ้างถึงใน ทศพรวง ขจรศรี, 2552) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานภายใต้ระบบบริหาร คุณภาพ ISO 9001 : 2000 กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวง ยุติธรรม จำนวน 193 คน โดยผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ขวัญในการทำงาน ภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นภคณ เหล่าโพธิ์ (2549 อ้างถึงใน ทศพรวง ขจรศรี, 2552, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จำนวน 345 คน โดยผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู อยู่ในระดับสูง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง

ทศพรวง ขจรศรี (2552) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รับฝากหน้าเคาน์เตอร์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่รับฝากหน้าเคาน์เตอร์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 ตัวอย่าง โดยผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่รับฝากหน้าเคาน์เตอร์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รับฝากหน้าเคาน์เตอร์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุงาน คุณวุฒิการศึกษา และเงินเดือน ยกเว้นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่ง

3. เสนอแนะเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่องานให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้ใช้บริการ

สุรตติกาล ผูกเกสร (2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานกรมปศุสัตว์ เขต 1 ใน 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ชัยนาท อ่างทอง สิงห์บุรี สระบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี และปทุมธานี จำนวน 202 คน โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-35 ปี มีการสมรสแล้ว ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของกรมปศุสัตว์ เขต 1 พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสำนักงานของกรมปศุสัตว์ เขต 1 โดยภาพรวม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีความเหมาะสมเกณฑ์อยู่ในระดับสูง เมื่อจัดเรียงสภาพแวดล้อมทางกายภาพจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ห้องประชุมสำหรับพนักงานทั้งหมด มียานพาหนะเพื่อการทำงาน ระบบการจัดพิมพ์เอกสารเพื่อการทำงาน มีบริการการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การใช้โทรศัพท์ โทรสารบริการ ห้องประชุมมีสภาพที่สามารถสื่อสารกันอย่างทั่วถึงกันทุกคน มีสถานที่ให้พนักงานได้พูดคุยเป็นกลุ่มเมื่อต้องการ และมีห้องประชุมสำหรับพนักงานแต่ละแผนก สภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างาน หัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำในแต่ละเรื่อง พบว่า มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ด้านสัมพันธภาพในกลุ่มพนักงาน ในภาพรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสัมพันธภาพในแต่ละรายด้าน พบว่า มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านความเป็นอิสระจากการควบคุม ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นมิตรและรื่นรมย์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ

3. การทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 พบว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในแต่ละรายด้าน พบว่า มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคลกับการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคมกับการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม

การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ การตัดสินใจหรือวินิจัยสั่งการ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การผูกมัดตนเองของสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณแบบ การพัฒนาทีมงานทำงานเป็นทีม การแก้ไขความขัดแย้ง อำนาจอิสระของทีมงาน การพัฒนาทีมงาน และการประเมินตนเอง

ดวงดาว บุญกอง (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน 207 คน โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการตัดสินใจ

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60

4.2 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียน การสอนได้ร้อยละ 51.70

4.3 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน ด้านเพื่อนร่วมงาน มี 3 ด้าน วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00

4.4 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน ด้านผู้บังคับบัญชา มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้าน ได้ร้อยละ 79.00

4.5 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ฝักอาชีวะ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครด้าน ในความมั่นคงก้าวหน้า
มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของ
บุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนวยสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีวะ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ได้ร้อยละ 50.00

จากการศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ทั้งแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่ากลุ่มงานวิจัยที่
เน้นเนื้อหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลซึ่งได้แก่ ความพร้อมทางปัจจัย บรรยากาศ
ในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
ซึ่งปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้มีผลต่อการทำงานสำหรับพนักงาน และสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือก
สภาพแวดล้อมของงานมาศึกษา และจัดให้เป็นตัวแปรต้น และพอสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมของงาน
มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นการวิจัยใน
เรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์สืบไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และศึกษาสภาพปัญหาในผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 405 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 201 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารู, 2522, หน้า 49) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยย่อยของประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเปิดโอกาสให้หน่วยย่อยของประชากรทุกหน่วยมีสิทธิ์ได้รับการเลือกเท่า ๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมทางปัจจัย บรรยากาศในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลซึ่งเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 นางสาวเสาวณีย์ สำราญสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองทะเบียนและประมวลผล การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายณรงค์ศักดิ์ ประสิว ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา กองทะเบียนและประมวลผล การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางสาวอริสพา เตหลิม ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา กองทะเบียนและประมวลผล การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ วิทยาเขต บางแสน มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตต่อหน่วยงานเพื่อสามารถส่งแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 201 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

ในการกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดังนี้ (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539, หน้า 15)

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ดี

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ พอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ควรปรับปรุง

การตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) (Pearson, 1992 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2555, หน้า 455)

0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 -0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30-0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10-0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01-0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (201 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	59	29.35
หญิง	142	70.65
อายุ		
21-30 ปี	9	4.48
31-40 ปี	83	41.29

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (201 คน)	ร้อยละ (100.00)
41-50 ปี	79	39.30
51 ปีขึ้นไป	30	14.93
สถานภาพบุคคล		
โสด	124	61.69
สมรส	74	36.82
หย่าร้าง, แยกกันอยู่	3	1.49
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	8.95
ปริญญาตรี	146	72.64
ปริญญาโท	37	18.41
ปริญญาเอก	-	-
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	6.47
5-10 ปี	44	21.89
11-15 ปี	101	50.25
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	43	21.39
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	1	0.50
10,000-20,000 บาท	15	7.46
20,001-30,000 บาท	119	59.20
30,000 บาทขึ้นไป	66	32.84
หน่วยงานที่สังกัด		
กองกลาง	10	4.98
กองแผนงาน	6	2.99
กองการเจ้าหน้าที่	15	7.46
กองอาคารสถานที่	30	14.93
กองกิจการนิสิต	30	14.93

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (201 คน)	ร้อยละ (100.00)
กองคลังและทรัพย์สิน	28	13.93
กองบริการการศึกษา	20	9.95
กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี	10	4.98
ศูนย์จันทศึกษา	4	1.99
กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว	10	4.98
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2.49
กองกฎหมาย	5	2.49
ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา	10	4.98
กองกีฬาและนันทนาการ	8	3.98
กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	10	4.98
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 201 คน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.35 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.65

จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.48 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.29 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.93

จำแนกตามสถานภาพบุคคล พบว่า โสด คิดเป็นร้อยละ 61.69 สมรส คิดเป็นร้อยละ 36.82 และหย่าร้าง, แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.49

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.95 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.64 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.41

จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.47 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.89 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.25 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.39

จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.50 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.46 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.20 และ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.84

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กองกลาง คิดเป็นร้อยละ 4.98 กองแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 2.99 กองการเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 7.46 กองอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 14.93

กองกิจการนิสิต คิดเป็นร้อยละ 14.93 กองคลังและทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 13.93 กองบริการ การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.95 กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี คิดเป็นร้อยละ 4.98 ศูนย์จีนศึกษา คิด เป็นร้อยละ 1.99 กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว คิดเป็นร้อยละ 4.98 หน่วยตรวจสอบภายใน คิดเป็น ร้อยละ 2.49 กองกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 2.49 ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา คิดเป็น ร้อยละ 4.98 กองกีฬาและนันทนาการ คิดเป็นร้อยละ 3.98 และกองทะเบียนและประมวลผล การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.98

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	n = 201		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความพร้อมทางปัจจัย	3.39	0.46	ดีมาก	3
2. บรรยากาศในการทำงาน	2.96	0.58	ดี	5
3. การบังคับบัญชา	3.40	0.44	ดีมาก	2
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.42	ดีมาก	1
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.29	0.50	ดีมาก	4
ภาพรวมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา	3.29	0.36	ดีมาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ใน ระดับดี เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความพร้อมทางปัจจัย ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพร้อมทางปัจจัย

ด้านความพร้อม ทางปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานได้รับ งบประมาณเพื่อใช้ จ่ายอย่างเพียงพอ	126 (62.70)	68 (33.80)	7 (3.50)	- (0.00)	3.59	0.56	ดีมาก	1
2. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงาน เพียงพอกับ การปฏิบัติงาน	118 (58.70)	75 (37.30)	8 (4.00)	- (0.00)	3.55	0.57	ดีมาก	2
3. การติดต่อสื่อสาร ภายในมีความ สะดวกคล่องตัว	94 (46.80)	100 (49.80)	6 (3.00)	1 (0.50)	3.43	0.58	ดีมาก	3
4. การติดต่อสื่อสาร ภายนอกมีความ สะดวกคล่องตัว	94 (46.80)	81 (40.30)	24 (11.90)	2 (1.00)	3.33	0.72	ดีมาก	4
5. การติดต่อสื่อสาร ด้านเอกสารราชการ ระหว่างหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย มีความรวดเร็ว	60 (29.90)	93 (46.30)	46 (22.90)	2 (1.00)	3.05	0.75	ดี	5
ภาพรวมด้านความพร้อมทางปัจจัย					3.39	0.46	ดีมาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพร้อมทางปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานได้รับงบประมาณเพื่อใช้จ่ายอย่างเพียงพอ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารภายในมีความสะดวกคล่องตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ห้องทำงานมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ สามารถปฏิบัติงาน ได้ดี	82 (40.80)	95 (47.30)	22 (10.90)	2 (1.00)	3.28	0.69	ดีมาก	1
2. สถานที่โดยรอบ สำนักงานมีความ สะอาด ร่มรื่น และสวยงาม	72 (35.80)	93 (46.30)	31 (15.40)	5 (2.50)	3.15	0.77	ดี	2
3. ท่านรู้สึกมีความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ในช่วงเวลาที่ ปฏิบัติงาน	65 (32.30)	93 (46.30)	41 (20.40)	2 (1.00)	3.10	0.75	ดี	3
4. บริเวณที่จอดรถ ภายในสำนักงาน มีเพียงพอและ เป็นสัดส่วน	40 (19.90)	65 (32.30)	76 (37.80)	20 (10.00)	2.62	0.91	ดี	5
5. สถานที่ตั้งของ สำนักงานอยู่ใน พื้นที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการ เดินทางไป-กลับ	42 (20.90)	68 (33.80)	73 (36.30)	18 (9.00)	2.67	0.91	ดี	4
ภาพรวมด้านบรรยากาศในการทำงาน					2.96	0.58	ดี	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวม

อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้ดี สถานที่โดยรอบสำนักงานมีความสะอาด ร่มรื่นและสวยงาม และทำนรู้สึกรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	101 (50.20)	98 (48.80)	2 (1.00)	- (0.00)	3.50	0.52	ดีมาก	1
2. ผู้บังคับบัญชา แนะแนวทางหรือ ให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	90 (44.80)	105 (52.20)	6 (3.00)	- (0.00)	3.42	0.55	ดีมาก	2
3. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	90 (44.80)	100 (49.80)	11 (5.50)	- (0.00)	3.39	0.59	ดีมาก	4
4. ผู้บังคับบัญชามี ความสามารถ ในการใช้คน ได้อย่างเหมาะสม กับงานเป็นอย่างดี	87 (43.30)	106 (52.70)	8 (4.00)	- (0.00)	3.39	0.57	ดีมาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานของท่าน ได้อย่างเต็มที่	78 (38.80)	104 (51.70)	19 (9.50)	- (0.00)	3.29	0.63	ดีมาก	5
ภาพรวมด้านการบังคับบัญชา					3.40	0.44	ดีมาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาแนะนำแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน	105 (52.20)	89 (44.30)	7 (3.50)	- (0.00)	3.49	0.57	ดีมาก	1
2. เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน เป็นมิตรกับท่าน	97 (48.30)	95 (47.30)	8 (4.00)	1 (0.50)	3.43	0.60	ดีมาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	84 (41.80)	99 (49.30)	17 (8.50)	1 (0.50)	3.32	0.65	ดีมาก	5
4. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ	106 (52.70)	82 (40.80)	11 (5.50)	2 (1.00)	3.45	0.65	ดีมาก	2
5. เมื่อมีงานเร่งด่วนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกันดี	77 (38.30)	113 (56.20)	11 (5.50)	- (0.00)	3.33	0.58	ดีมาก	4
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					3.41	0.42	ดีมาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นมิตรกับท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สำนักงานจัด สวัสดิการให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	97 (48.30)	91 (45.30)	11 (5.50)	2 (1.00)	3.41	0.64	ดีมาก	2
2. การให้บริการค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พัก อย่างรวดเร็วเมื่อไป ปฏิบัติราชการ นอกสถานที่	103 (51.20)	80 (39.80)	18 (9.00)	- (0.00)	3.42	0.65	ดีมาก	1
3. มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ ในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	72 (35.80)	113 (56.20)	16 (8.00)	- (0.00)	3.28	0.60	ดีมาก	3
4. การมีส่วนสนับสนุน ในเรื่องที่อยู่อาศัย สำหรับพนักงาน	66 (32.80)	87 (43.30)	44 (21.90)	4 (2.00)	3.07	0.79	ดี	4
ภาพรวมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล					3.29	0.50	ดีมาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ การให้บริการค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างรวดเร็วเมื่อไปปฏิบัติ
ราชการนอกสถานที่ สำนักงานจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการจัดเลี้ยง
สังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน**

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

ผลการปฏิบัติงาน	n = 201		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. คุณภาพของงาน	3.70	0.33	ดีมาก	2
2. ปริมาณงาน	3.68	0.38	ดีมาก	3
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3.63	0.41	ดีมาก	4
4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว	3.76	0.30	ดีมาก	1
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น	3.60	0.43	ดีมาก	6
6. มีความน่าไว้วางใจ	3.57	0.43	ดีมาก	7
7. มีความคิดริเริ่ม	3.61	0.49	ดีมาก	5
ภาพรวมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา	3.65	0.32	ดีมาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ผลการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เพื่อส่งเสริมให้ ผลงานที่ได้บรรลุ เป้าหมายของ หน่วยงาน ท่านมี ความตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จตามแผน ปฏิบัติงานทัน ตามเวลา	149 (74.10)	50 (24.90)	2 (1.00)	- (0.00)	3.73	0.47	ดีมาก	2
2. ท่านต้องมีทักษะ ในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าและ ตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์	128 (63.70)	73 (36.30)	- (0.00)	- (0.00)	3.64	0.48	ดีมาก	3
3. ผลของงานที่ท่าน ปฏิบัติตาม ได้รับมอบหมาย มีความสมบูรณ์ เชื่อถือได้	150 (74.60)	51 (25.40)	- (0.00)	- (0.00)	3.75	0.44	ดีมาก	1
ภาพรวมด้านคุณภาพของงาน					3.70	0.33	ดีมาก	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติตามได้รับมอบหมายมีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ เพื่อส่งเสริมให้ผลงานที่ได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันตามเวลา และท่านต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถทำงาน ได้สำเร็จตาม ปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	152 (75.60)	49 (24.40)	- (0.00)	- (0.00)	3.76	0.43	ดีมาก	1
2. ระบบการประเมิน ผลการทำงาน มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	141 (70.10)	56 (27.90)	4 (2.00)	- (0.00)	3.68	0.51	ดีมาก	2
3. ท่านคิดว่าปริมาณ งานที่ท่านทำอยู่ มีความเหมาะสม	127 (63.20)	68 (33.80)	6 (3.00)	- (0.00)	3.60	0.55	ดีมาก	3
ภาพรวมด้านปริมาณงาน					3.68	0.38	ดีมาก	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงาน
ได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ระบบการประเมินผลการทำงาน มีความเหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานที่ท่านได้รับ มอบหมาย เป็นอย่างดี	140 (69.70)	59 (29.40)	2 (1.00)	- (0.00)	3.69	0.49	ดีมาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	119 (59.20)	80 (39.80)	2 (1.00)	- (0.00)	3.58	0.51	ดีมาก	3
3. สภาพการทำงาน ในองค์กรเปิด ให้มีส่วนร่วมและ เปิดรับฟัง ความคิดเห็น	128 (63.70)	67 (33.30)	6 (3.00)	- (0.00)	3.61	0.55	ดีมาก	2
ภาพรวมด้านความรู้เกี่ยวกับงาน					3.63	0.41	ดีมาก	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สภาพการทำงานในองค์กรเปิดให้
มีส่วนร่วมและเปิดรับฟังความคิดเห็น และงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน
ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว

ด้านคุณภาพเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความ รับผิดชอบต่อน้ำที่ การงานสูง	175 (87.10)	26 (12.90)	- (0.00)	- (0.00)	3.87	0.34	ดีมาก	1
2. ท่านชอบช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เวลามีปัญหาใด ๆ	128 (63.70)	71 (35.30)	2 (1.00)	- (0.00)	3.63	0.51	ดีมาก	3
3. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน ทั้งต่อตนเองและ องค์กร	157 (78.10)	44 (21.90)	- (0.00)	- (0.00)	3.78	0.41	ดีมาก	2
ภาพรวมด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว					3.76	0.30	ดีมาก	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ใน
ระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงานสูง ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง
และองค์กรและท่านชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเวลามีปัญหาใด ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น

ด้านความร่วมมือ กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความสามัคคี กับเพื่อนร่วมงาน	127 (63.20)	56 (27.90)	18 (9.00)	- (0.00)	3.54	0.66	ดีมาก	3
2. เพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติในการ แสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผล ซึ่งกันและกัน	136 (67.70)	65 (32.30)	- (0.00)	- (0.00)	3.68	0.47	ดีมาก	1
3. บุคลากรยอมรับ บทบาทซึ่งกันและกัน	128 (63.70)	60 (29.90)	13 (6.50)	- (0.00)	3.57	0.61	ดีมาก	2
ภาพรวมด้านความร่วมมือกับผู้อื่น					3.60	0.43	ดีมาก	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน
ให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน บุคลากรยอมรับบทบาท
ซึ่งกันและกัน และท่านมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความน่าไว้วางใจ

ด้านมีความน่าไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์	121 (60.20)	80 (39.80)	- (0.00)	- (0.00)	3.60	0.49	ดีมาก	1
2. ท่านทำงาน ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วนแม่นยำ เป็นที่น่าไว้วางใจ ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	127 (63.20)	66 (32.80)	8 (4.00)	- (0.00)	3.59	0.57	ดีมาก	2
3. ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานและ มอบหมายงาน	116 (57.70)	74 (36.80)	11 (5.50)	- (0.00)	3.52	0.60	ดีมาก	3
ภาพรวมด้านมีความน่าไว้วางใจ					3.57	0.43	ดีมาก	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความน่าไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงาน
ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ ท่านทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแม่นยำ เป็นที่น่าไว้วางใจ
ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายงาน
ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ระดับและอันดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความคิดริเริ่ม

ด้านมีความคิดริเริ่ม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความ กระตือรือร้น ในการใฝ่หาความรู้ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้วยตนเองเป็นประจำ	115 (57.20)	82 (40.80)	4 (2.00)	- (0.00)	3.55	0.54	ดีมาก	3
2. ท่านกล้าที่จะเริ่มต้น งานด้วยตนเอง ไม่กลัวที่จะ ดำเนินการ ด้วยตนเองคนเดียว	137 (68.20)	60 (29.90)	4 (2.00)	- (0.00)	3.66	0.51	ดีมาก	1
3. ผลงานของท่าน เป็นที่พึงพอใจของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	126 (62.70)	71 (35.30)	4 (2.00)	- (0.00)	3.61	0.53	ดีมาก	2
ภาพรวมด้านมีความคิดริเริ่ม					3.61	0.49	ดีมาก	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านกล้าที่จะเริ่มต้นงานด้วยตนเอง ไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยตนเองเป็นประจำ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.516*	0.00

* $p \geq .01$

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 201 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2522, หน้า 49) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปรับปรุงและ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีค่าระหว่าง 0.32-0.63 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีค่าระหว่าง 0.23-0.88 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพร้อมทางปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับดี เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความพร้อมทางปัจจัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความพร้อมทางปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานได้รับงบประมาณเพื่อใช้จ่ายอย่างเพียงพอ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารภายในมีความสะดวกคล่องตัว ตามลำดับ

1.2 ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้ดี สถานที่โดยรอบสำนักงานมีความสะอาด ร่มรื่นและสวยงาม และทำนุรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นมิตรกับท่าน ตามลำดับ

1.5 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้บริการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างรวดเร็วเมื่อไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่สำนักงาน จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติตามได้รับมอบหมายมีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ เพื่อส่งเสริมให้ผลงานที่ได้รับบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันตามเวลา และผลของงานที่ท่านปฏิบัติตาม ได้รับมอบหมายมีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ ตามลำดับ

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตาม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม ตามลำดับ

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สภาพการทำงานในองค์กรเปิดให้มีส่วนร่วมและเปิดรับฟังความคิดเห็น และงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.4 ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงานสูง ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กรและท่านชอบ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเวลามีปัญหาใด ๆ ตามลำดับ

2.5 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน บุคลากรยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน และท่านมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.6 ด้านมีความน่าไว้วางใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ ท่านทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแม่นยำ เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับความไว้วางในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานตามลำดับ

2.7 ด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียง ตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านกล้าที่จะเริ่มต้นงานด้วยตนเอง ไม่ ก้าวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยตนเองเป็นประจำ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เพราะถ้าพนักงานทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy (1989, pp. 53-55 อ้างถึงใน จำเนียร เพ็ญโชติรส, 2546, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพันแนวทางการบริหารงานบุคคล สมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงาน ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาทางด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความพร้อมทางปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจึงควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ง่ายต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้การทำงานง่ายขึ้น เกิดความรวดเร็ว แม่นยำ และมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โชคดี รักทอง (2531, หน้า 171) กล่าวว่า การมีอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสำนักงาน ที่เพียงพอ จะก่อให้เกิดความสะดวก คล่องตัวในการทำงาน และทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน หน่วยงานจึงควรปรับปรุง และพัฒนาสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร ได้มีความรู้สึกผ่อนคลาย และเกิดความรักในองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพัฒน์ จำปาไทย (2524, หน้า 52) กล่าวว่า ห้องทำงานคือสถานที่ที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างพฤติกรรมทัศนคติที่ดีของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพ และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ และให้ความสนับสนุน จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน งานจึงดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวรรณ ร่วมไทย (2530, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเข้าใจ มีความสามารถในการกระจายอำนาจ

ในการตัดสินใจ มีสมรรถภาพในการดำเนินงาน และเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่พึ่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในกรณีที่มีปัญหาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีหลายส่วนงาน พนักงานจึงต้องประสานงานกันและต้องทำงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเสถียร เหลืองอร่าม (2525, หน้า 206) กล่าวว่า ในการทำงานเพื่อนร่วมงานคือสิ่งสำคัญ จึงควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่อกัน คอยไต่ถามทุกข์สุข จึงจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้

1.5 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ค่าครองชีพจึงสูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ พนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีความรู้สึกที่ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับยังคงไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การสร้างหอพักสำหรับพนักงานให้เพียงพอต่อจำนวนของพนักงาน ทำให้พนักงานได้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน รวมทั้งการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ ควรเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว จึงจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2528, หน้า 112) กล่าวว่า การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในงาน และในองค์กร ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานเกิดความรักในองค์กร จึงเกิดความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhon (1966, p. 785) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรมีความรู้และทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มีความเต็มใจ และตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในหน่วยงาน จึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อพนักงานว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจึงทุ่มเททำงานให้มีคุณภาพเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เชื่อถือได้และปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2540, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ความเป็นอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสดำเนินงานในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการกำหนดลักษณะงาน และความเหมาะสมในปริมาณงานของพนักงานแต่ละคน ทำให้พนักงานสามารถบริหารเวลา และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 8-10) กล่าวว่า การกำหนดปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น เป็นการกำหนดขอบเขตความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ซึ่งทำให้หน่วยงานได้งานที่มีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานจึงมีความรู้ และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้งานสำเร็จและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเด่นพงษ์ พลละคร (2532, หน้า 20-25) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือการกำหนดกิจกรรมใดที่จะทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counselling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job rotation)

2.4 ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมส่วนบุคคล การแต่งกาย กริยามารยาท ความซื่อสัตย์สุจริต และการช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน และการแสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 257) กล่าวว่า ความประพฤตินี้มีความสำคัญไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงาน ความประพฤตินี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพนักงานทุกคน กล่าวคือ พนักงานต้องประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่องค์กรต้องการ เมื่ออยู่ในที่ทำงานและเมื่อเลิกงานแล้วพนักงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในทางที่สังคมพึงประสงค์ จึงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด

2.5 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากหน่วยงานอื่น และความสัมพันธ์ภาพที่ดี ความสมัครสมานสามัคคีต่อกัน จึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของเอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2545) กล่าวว่า บุคคลเรียนรู้จักตนเองได้จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลจะได้รู้จักเด่น และจุดด้อยของตนเอง รู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง และการมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถพัฒนาตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้

2.6 ด้านมีความน่าไว้วางใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแม่นยำ เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ผู้บังคับบัญชามั่นใจที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน และเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในสัมพันธภาพของมนุษย์

2.7 ด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยต้องการพนักงานที่รู้จักใฝ่หาความรู้ ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวที่จะเริ่มต้นงานใหม่ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองเพียงคนเดียว และสามารถแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุและผลได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 8-10) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร รวมทั้งเป็นการรู้จักเริ่มต้นทำงานที่แปลกใหม่ มีความยืดหยุ่น เป็นไปได้ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดทิศทางของผลการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็ทำให้ผลของการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนด แต่ถ้าพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีสภาวะตึงเครียดก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ จึงควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม มีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม มีสวัสดิการต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ พนักงานต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย ควรหามาตรการในการเพิ่มความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและการติดต่อสื่อสารภายนอกให้มีความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ควรเพิ่มบริเวณที่จอดรถภายในสำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน โดยมีสัดส่วนที่ชัดเจนรวมทั้งที่ตั้งสถานที่ของสำนักงานควรอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการเข้า-ออก และเดินทางไป-กลับได้อย่างสะดวก
3. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดหาและสนับสนุนให้มีสถานที่พักผ่อนหรือที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีภูมิลำเนาห่างไกล มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงาน
4. ด้านปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละท่านให้เหมาะสมตามปริมาณงาน และควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและชัดเจนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน บุคลากรทุกคนยอมรับบทบาทหน้าที่ของกันและกัน

6. ด้านมีความคิดริเริ่ม ผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยการฝึกอบรม หรือจัดสัมมนา ซึ่งอาจจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และผลงานเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสอบถามปัญหาในการทำงานของพนักงาน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ทันเวลาที่และควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำปัญหาดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานควรให้การยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน เมื่อมีงานที่จะต้องทำเร่งด่วน ควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง
3. ด้านมีความน่าไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรของตน โดยมอบหมายงานให้ด้วยความเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดฝึกอบรมหรือฝึกทักษะให้แก่พนักงานให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่จำเป็น เร่งด่วน ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานที่ได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และทันตามกำหนดระยะเวลา
5. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานแก่พนักงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละท่าน และควรรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร ให้พนักงานได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกท่านควรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพนักงานควรมีความซื่อสัตย์ในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะและวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนางานของพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรองกาญจน์ พิษณุกุล. (2546). *การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการเป็นธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ตามทัศนะของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. (2553). *คู่มือการศึกษานิสิตปริญญาตรีภาคพิเศษ*. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณฑ์ เพิ่มผล. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุณี สารนอก. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จ่านง สมประสงค์. (2515). *การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จำเนียร เพ็ญโชติรส. (2546). *สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจริญศรี พันปี. (2546). *ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ชานินี เรืองเดช. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาริณี จันทร์แสงศรี. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชคดี รักทอง. (2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉานิกา ศรีวรรณวิทย์. (2549). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิต สาขาการจัดการครัวและภัตตาคาร วิทยาลัยดุสิตธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2532). *การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา*. วารสารเพิ่มผลผลิต, 28, 13-21.
- ทัศตรวง ขจรศรี. (2552). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รับฝากหน้าเคาน์เตอร์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิตซิเนสตาร์แอนด์ดี.
- ธีรณัย ศิริเลขอนันต์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จามจูรีโปรดัก.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. (2524). *ความพึงพอใจของนิสิตในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิณ ณ นคร. (2527). *สวัสดิการแรงงาน: ด้วยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สวัสดิคพานิช.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). *ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). *คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: เพลโล่การพิมพ์ (1988).
- ปานวัฒน์ อุทัยเลิศ. (2551). *การจัดการธุรกิจชุมชนของตลาดริมน้ำคองหนวย ตำบลบางระทึ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ นัฏราภรณ์. (2555). *การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหาจันเดิม มะเต๋อ. (2546). *ประสิทธิภาพในการบริหารงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอก้อวัง จังหวัดยโสธร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ภิญโญ สาร. (2519). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2523). *หลักและระบบการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ม้นทรา ธรรมบุศย์. (2551). *คุณภาพในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://edu.chandra.ac.th/teacherAll/mdra/data/q.doc>
- เมธี ปิลาณานนท์. (2528). *การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รพีพรรณ ธรรมวงษ์. (2545). *สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัท พฤษากุลนันท์. (2551). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & effectiveness)*. เข้าถึงได้จาก http://www.edtechno.com/1/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Item=27
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2551). *ประสิทธิภาพ*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki>
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรีนติ้งเฮาส์.
- วิภาวี สิทธิวัง. (2549). *การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2549). *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกฤดา ศรีทองสุข. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานกลุ่มบริษัทสามารถ โชลูชั่น*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธาวดี เอี่ยมสะอาด. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อพนักงานของผู้บังคับบัญชา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บังคับบัญชาโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรัชย์ ทองวิเชียร. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัตติกาล ผูกเถสร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุรัตน์ ทองประเทศ. (2549). *สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *วิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2520). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวภา จตุทอง. (2556). *พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เสาวภาคย์ คงวิสัย. (2522). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิรดี สนธยามาลัย. (2544). *ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต สาขาเกษตรกรรมศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2545). *การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Schermerhon, J. R. (1966). *Management* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา**

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความพร้อมทางปัจจัย
2. บรรยากาศในการทำงาน
3. การบังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น
6. มีความน่าไว้วางใจ
7. มีความกตริเริ่ม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่จัดเอาไว้

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ () 21-30 ปี () 31-40 ปี
 () 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพบุคคล () โสด () สมรส
 () หย่าร้าง, แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. อายุการทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
 () 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน () น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,000-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () 30,000 บาทขึ้นไป

7. หน่วยงานที่สังกัด () กองกลาง () กองแผนงาน
 () กองการเจ้าหน้าที่ () กองอาคารสถานที่
 () กองกิจการนิสิต () กองคลังและทรัพย์สิน
 () กองบริการการศึกษา () กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี
 () ศูนย์เงินศึกษา () กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว
 () หน่วยตรวจสอบภายใน () กองกฎหมาย
 () ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา
 () กองกีฬาและนันทนาการ
 () กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความพร้อมทางปัจจัย
2. บรรยากาศในการทำงาน
3. การบังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างไร และกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความพร้อมทางปัจจัย				
1. หน่วยงานได้รับงบประมาณเพื่อใช้จ่าย อย่างเพียงพอ				
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานเพียงพอกับการปฏิบัติงาน				
3. การติดต่อสื่อสารภายในมีความสะดวก คล่องตัว				
4. การติดต่อสื่อสารภายนอกมีความสะดวก คล่องตัว				
5. การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่าง หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็ว				
บรรยากาศในการทำงาน				
6. ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้ดี				

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. สถานที่โดยรอบสำนักงานมีความสะอาด ร่มรื่นและสวยงาม				
8. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สินในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน				
9. บริเวณที่จอดรถภายในสำนักงานมีเพียงพอ และเป็นสัดส่วน				
10. สถานที่ตั้งของสำนักงานอยู่ในพื้นที่ที่ เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ				
การบังคับบัญชา				
11. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
12. ผู้บังคับบัญชาแนะนำแนวทางหรือให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
13. ผู้บังคับบัญชรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา				
14. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คน ได้อย่างเหมาะสมกับงานเป็นอย่างดี				
15. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเต็มที่				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
16. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน				
17. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นมิตรกับท่าน				
18. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน				
19. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ				

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. เมื่อมีงานเร่งด่วนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกันดี				
สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล				
21. สำนักงานจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
22. การให้บริการค่าเบี่ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างรวดเร็วเมื่อไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่				
23. มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
24. การมีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงาน				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น
6. มีความน่าไว้วางใจ
7. มีความคิดริเริ่ม

ผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คุณภาพของงาน				
1. เพื่อส่งเสริมให้ผลงานที่ได้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตาม แผนปฏิบัติงานทันตามเวลา				
2. ท่านต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันต่อ สถานการณ์				
3. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติตามได้รับมอบหมาย มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้				
ปริมาณงาน				
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย				
2. ระบบการประเมินผลการทำงาน มีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย				
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำอยู่มีความ เหมาะสม				

ผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้เกี่ยวกับงาน				
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี				
5. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
6. สภาพการทำงานในองค์กรเปิดให้มีส่วนร่วมและเปิดรับฟังความคิดเห็น				
คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว				
7. ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานสูง				
8. ท่านขอความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเวลามีปัญหาใดๆ				
9. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร				
ความร่วมมือกับผู้อื่น				
10. ท่านมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน				
11. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน				
12. บุคลากรยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน				
ความน่าไว้วางใจ				
13. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์				
14. ท่านทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแม่นยำเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
15. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายงาน				

ผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มีความคิดริเริ่ม				
16. ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยตนเองเป็นประจำ				
17. ท่านกล้าที่จะเริ่มต้นงานด้วยตนเอง ไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว				
18. ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง				

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

กติกา ชาติน้ำเพชร

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.62	21.	0.59
2.	0.55	22.	0.63
3.	0.47	23.	0.56
4.	0.56	24.	0.43
5.	0.45		
6.	0.62		
7.	0.57		
8.	0.49		
9.	0.34		
10.	0.32		
11.	0.55		
12.	0.51		
13.	0.52		
14.	0.45		
15.	0.41		
16.	0.47		
17.	0.48		
18.	0.47		
19.	0.41		
20.	0.51		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.47
2.	0.45
3.	0.44
4.	0.65
5.	0.88
6.	0.37
7.	0.55
8.	0.55
9.	0.43
10.	0.23
11.	0.52
12.	0.63
13.	0.55
14.	0.37
15.	0.61
16.	0.36
17.	0.75
18.	0.68
19.	0.73
20.	0.86
21.	0.79

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92