

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ในกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี**
**Organizational Climate Affecting on Work Efficiency of Personnel
at the Department of Disease Control, Nonthaburi**

ศุภกรัตน์ ศรีสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี จำนวน 355 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าความถี่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศและประเภทบุคลากรต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพันมีต่อการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The research on the organizational climate affecting on work efficiency of the personnel at the Department of Disease Control in Nonthaburi aims to compare the work efficiency of the personnel of the Department of Disease Control in Nonthaburi categorized by personal factors and to study the organizational climate affecting on work efficiency of the personnel at the Department of Disease Control in Nonthaburi. The sample group for this research consists of 355 personnel from the Department of Disease Control in Nonthaburi. A questionnaire was developed as the research tool to collect data from the sample group. After the data collection was completed, the data were analyzed by using statistical methods including Mean, Standard Deviation, Percentage, Frequency Distribution, Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA and Multiple Linear Regression Analysis.

The research findings can be summarized as follows:

Hypothesis 1: The personnel of the Department of Disease Control in Nonthaburi with different genders affect the work efficiency in terms of quality of work, quantity of work, time and cost. Personnel with different ages affect in work efficiency in terms of quality of work, quantity of work and cost. Personnel with different education levels affect the work efficiency in terms of quality of work, time and cost. Personnel with different types affect work efficiency in terms of quality of work, quantity of work, time and cost. Personnel with different working period affect the work efficiency in terms of quality of work, quantity of work and cost. Personnel with different monthly incomes significantly affect the efficiency in terms of quality of work, quantity of work, time and cost at a statistical significance level of .05.

Hypothesis 2: Organizational climate on setting work standards, appreciation and commitment affects the work efficiency of the personnel of the Department of Disease Control in Nonthaburi at a statistical significance level of .05. However, organizational climate on organizational structure, responsibility and support do not affect the work efficiency of the personnel.

Keyword: individual factors, organizational climate, work efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การ เป็นหน่วยงานที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดภายใต้ภารกิจขององค์การ โดยทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การทุกองค์การ Hislop (2009, อ้างถึงใน ชลาธร แสงฉนอม, 2563) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่เชี่ยวชาญ (Knowledge Worker) จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรที่เชี่ยวชาญแสดงออกถึงความฉลาด มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้ความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานทำให้้องค์การมีความรู้ที่จำเป็นและสำคัญสะสมอยู่ใน้องค์การมากขึ้น โดยเฉพาะ้องค์การภาครัฐ เนื่องจาก้องค์การภาครัฐ เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง มีความสามารถในการแข่งขัน เป็นที่ยอมรับแก่นานาประเทศ นำความผาสุกมาให้แก่ประชาชน และปกป้องประชาชนจากความเดือดร้อนต่างๆ เช่น การปกป้องประชาชนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผ่านมา จากสถานการณ์ดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข ประชาชนได้รับความเดือดร้อนทั่วทุกมุมโลก สำหรับในประเทศไทยมี้องค์การภาครัฐหลายหน่วยงานที่ร่วมมือกันต่อสู้และปกป้องประชาชนให้ปลอดภัยจากโรคดังกล่าว ซึ่ง้องค์การภาครัฐที่มีภารกิจหลักสำคัญในการป้องกันควบคุมโรคให้ประชาชนปลอดภัยจากภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขและภัยคุกคามทางด้านสุขภาพ คือ กรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ซึ่งการที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามภารกิจหลักของกรมนั้น ้องค์การจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้นำ้องค์การและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนสถานที่ทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ นอกจากการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่กล่าวมาแล้วนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการทบทวนและกำหนดนโยบายในการสร้างบรรยากาศของ้องค์การในทุกมิติ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน อย่างไรก็ตามหาก้องค์การไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ได้กำหนดกลยุทธ์และนโยบายในประเด็นกล่าวที่ชัดเจน

อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ลดลง และไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานต่างๆให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี โดยผลของการทำวิจัยในหัวข้อดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตในด้านเนื้อหา

1.1. ตัวแปรต้น คือ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน และ ศึกษาบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

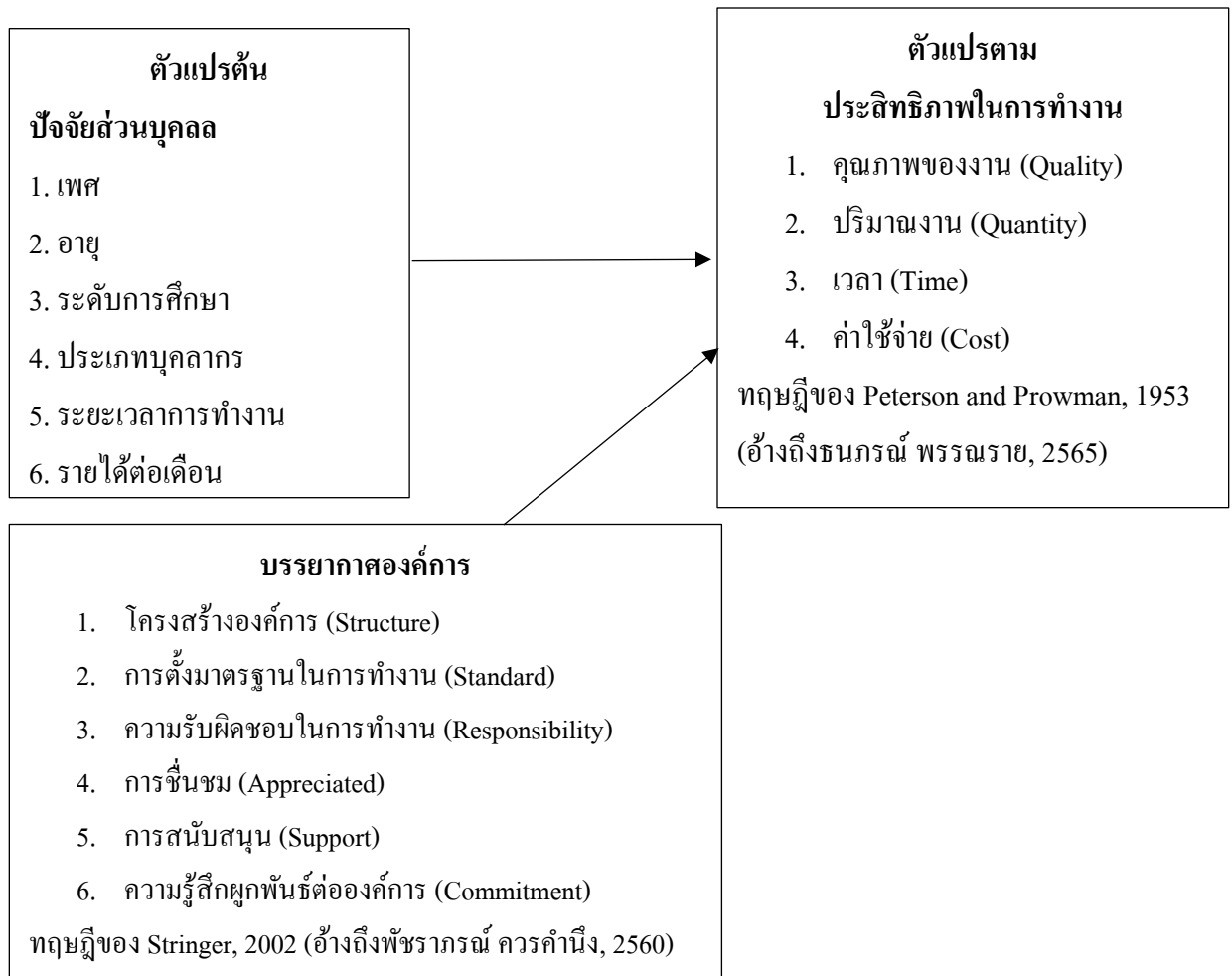
1.2. ตัวแปรตาม ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี เป็นข้าราชการและพนักงานราชการของกรมควบคุมโรค จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,135 คน โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมดที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 355 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งนี้ กำหนดให้มีความแปรปรวนและใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% หรือ 0.05 โดยใช้สูตร Taro Yamane ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง

3. ขอบเขตพื้นที่ : กรมควบคุมโรค

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล 2558) ได้พัฒนาและศึกษาและกำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง หน่วยงานมีโครงสร้างที่ดีและมีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่างานแต่ละชิ้นบุคคลใดต้องเป็นผู้ดำเนินการหรือมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องโครงสร้างที่ชัดเจน จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. มาตรฐาน หมายถึง บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าองค์การมีการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร แบ่งเป็นมาตรฐานสูง คือ บุคคลมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำ คือ การปรับปรุงการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรรับรู้ได้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอการผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ

4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีหน่วยงานหรือองค์การมีการให้รางวัล ชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ต่อไป

5. การสนับสนุน หมายถึง บุคลากรรับรู้ได้ถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกในองค์การมีให้กัน แบ่งเป็นการสนับสนุนระดับสูง คือ บุคคลรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนระดับต่ำ คือ บุคคลไม่ได้รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แบ่งเป็นความผูกพันในระดับสูง บุคคลจะมีความผูกพันและทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ส่วนความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ บุคลากร จะไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่รู้สึกรักใคร่ในเป้าหมายและเป้าหมายขององค์การ

Perter and Prowman (1953 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย 2565) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน รวดเร็ว และผลงานที่เกิดขึ้นต้องสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

2. ปริมาณงาน คือ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ต้องเกิดจากการวางแผนจัดการเวลา เพื่อให้ได้งานตามวัตถุประสงค์

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมหรือมีการนำเทคนิควิธีการต่างๆ มาปรับใช้เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการทำงานจะต้องมีความเหมาะสม ลงทุนน้อยได้ผลลัพธ์หรือกำไรมาก รวมทั้งการใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

กิริชญญา ของโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน และบรรยากาศสององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อยู่ที่ 38.10%

มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และสาธิตา บุญโสม (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญลำดับแรกและรองลงมาตามลำดับ คือ โครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศสององค์กรมีความสัมพันธ์และผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านการจัดการความขัดแย้ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,135 คน ทางผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน 2. บรรยากาศสององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยนำเสนอในรูปแบบ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ตารางแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.80 อายุ 36 - 40 ปี ร้อยละ 26.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.20 ประเภทของบุคลากรเป็นข้าราชการ ร้อยละ 87.30 มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 32.10 และมีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 25.40

การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการชื่นชม และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากร

บรรยากาศองค์กร	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร			อันดับ
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.05	0.57	มาก	4
2. ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	4.17	0.44	มาก	2
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.93	0.62	มาก	6
4. ด้านการชื่นชม	4.01	0.59	มาก	5
5. ด้านการสนับสนุน	4.16	0.50	มาก	3
6. ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	4.40	0.43	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.12	0.42	มาก	

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านเวลา ด้านคุณภาพของ และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน			อันดับ
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.38	0.36	มากที่สุด	3
2. ด้านปริมาณงาน	4.27	0.45	มากที่สุด	4
3. ด้านเวลา	4.43	0.37	มากที่สุด	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.51	0.37	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.39	0.32	มากที่สุด	

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ดังตารางที่ 3

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประเภทบุคลากร	ระยะเวลาการทำงาน	รายได้ต่อเดือน
ด้านคุณภาพของงาน	✕	✓	✓	✕	✓	✓
ด้านปริมาณงาน	✕	✓	✕	✕	✓	✓
ด้านเวลา	✕	✕	✓	✕	✕	✓
ด้านค่าใช้จ่าย	✕	✓	✓	✕	✓	✓
ภาพรวม	✕	✓	✓	✕	✓	✓

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายไม่ต่างกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายต่างกัน บุคลากรที่มีประเภทต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้าน

คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ดังตารางที่ 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	2.13	0.15		14.45	0.00		
ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	0.10	0.04	0.14	2.36	0.02*	0.48	2.11
ด้านการชื่นชม	0.06	0.03	0.12	1.95	0.05*	0.44	2.26
ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	0.23	0.04	0.31	5.57	0.00*	0.52	1.92
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี $R = 0.656$ $R \text{ Square} = 0.431$ $\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0.421$ $\text{SE (est.)} = 0.245$ $F = 43.89$ $\text{Sig.} = 0.00*$ $\text{Durbin-Watson} = 1.518$							

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศและประเภทบุคลากรต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บรรยายองค์การด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และด้านที่มีการรับรู้น้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในหัวข้อการมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น องค์การควรพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินใจให้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน และสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ในประเด็นดังกล่าวภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ในหัวข้อปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น องค์การหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณามอบหมายงานให้กับบุคลากรในปริมาณที่เท่ากัน โดยอาจจะจัดให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการทำงานในด้านที่ไม่ถนัดจากบุคลากรที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เป็นการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์และการทำงาน จะทำให้องค์การได้พัฒนาบุคลากรและมีบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ผลการศึกษา บรรยายองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี พบว่า บรรยายองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน และด้านการชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนี้

ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากค่าเฉลี่ยในประเด็นนี้อยู่ในระดับต่ำสุด

ด้านการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น องค์การควรรักษาสถานะบรรยากาศองค์การในข้อนี้ไว้ และจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เนื่องจากค่าเฉลี่ยในประเด็นนี้อยู่ในระดับต่ำสุด โดยอาจจะต้องจัดให้มีการทบทวนปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านการชื่นชม เนื่องจากภายในองค์กรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรมีปัญหาในการทำงานก็สามารถที่จะขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตาม องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการชื่นชมเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดขึ้นภายในองค์กรในประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เช่น การกล่าวชื่นชมบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จในที่ประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ชื่นชมยินดีผ่านทางเว็บไซต์หรือสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นทางการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อผิดพลาดในการกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยกำหนดเริ่มต้นที่ 25 ปี ซึ่งอาจทำให้ไม่ครอบคลุมบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานที่มีอายุต่ำกว่านี้ ในการศึกษาครั้งต่อไป เห็นควรให้มีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเพิ่มเติมและกำหนดอายุเริ่มต้นโดยเฉลี่ยให้ครอบคลุมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ และไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึก ในครั้งต่อไปเห็นควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการเก็บข้อมูลในเชิงลึกด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2562.

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย.

กิริชญญา ของโพธิ์. (2565). บรรยายาสององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง).

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยายาสององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.

ดวิษา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา.

ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์. (2564). บรรยายาสององค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม.

- ชัยรัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นางอุษณีย์ ยาโกะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา.
- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.
- พัชชานันท์ โกษณงค์. (2562). บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.
- พัชรภรณ์ ควรงค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และสาธิตา บุญโสม. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี.
- สุดปราโมทย์ วัฒนรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน.
- สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และปัทมา ฅนิมกาญจน์. (2565). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อักริช แสนสิงห์ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2560). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ปจำกัด สาขานครราชสีมา.