

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Effects of work environment on job efficiency of media officers in
Mahasarakham University

รัชชาติ แดงเทพโพธิ์* และนริศรา แดงเทพโพธิ์²

Rukchat dangtepho* and Narisara dangtepho²

Received : May 5, 2019 Revised : July 15, 2019 Accepted : July 23, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งการวิจัยนี้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานถูกกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กร และการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถูกกำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคามจำนวน 59 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

* นักวิชาการโสตทัศนศึกษา คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Media officers, Mahasarakham Business school, Mahasarakham University

² นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² Accountants and finance officers, Mahasarakham Business school, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of work environment on job efficiency of media officers in Mahasarakham University. Work environment were hypothesized as independent variables in affecting job efficiency. As a research tool, questionnaires were mailed to the sample groups and, consequently, the complete 59 of them were returned, The results of this study indicated that Work environment in term of security, opportunity for advancement, organizational and management, intrinsic aspects of the job, and communication positively affects overall job efficiency.

Keywords: Work environment, Job efficiency, Media officers

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้ระบบการดำเนินงานของประเทศไทยได้รับผลกระทบทั้งภาคเอกชน และภาครัฐ ซึ่งองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต่างประสบปัญหา บางองค์กรอาจถึงขั้นต้องปิดกิจการหรือลดขนาดกิจการลง ส่งผลให้ต้องมีการลดจำนวนพนักงาน จากผลกระทบดังกล่าวทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกลยุทธ์ การวางแผน รวมถึงวิธีการในการดำเนินงาน (สมบัติ กุสุมาวดี, 2547) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีการแข่งขันสูงขึ้นในสังคมยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อีกทั้งปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สร้างความสุขและความร่มเย็นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมที่เกิดขึ้น รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการควบคุมภายในองค์กร หรือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร (ปราโมทย์ รอดวิจิตร, 2557) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นลักษณะหรือสิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน มีระเบียบ ถ้าจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดอันตราย มีภาวะเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นการส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารที่มีความชัดเจนมีมาตรฐาน มีรูปแบบและแนวทางในการสื่อสารที่ชัดเจนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เป็นการให้การยอมรับความสามารถ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ มีอิสระทางความคิด เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพ (Mckim, 2003) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ด้านองค์กรและการจัดการ (Organizational and Management)

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) และด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) (Gilmer, 1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (ภูวนัย เกษนุญชู, 2550) โดยการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดี มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรนั้น พนักงานควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อจะได้งานใหม่ ๆ เสมอ ขณะเดียวกันก็เป็นทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาตัวเอง มีการปรึกษาหารือ ผู้รู้เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อการแก้ไขและพัฒนางาน มีการออกแบบหรือคิดแบบแผนในการทำงาน ซึ่งการออกแบบงานเป็นส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน เพื่อที่จะให้ได้ผลงานที่ทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือไม่ผิดพลาดเลย (จักรี เจริมทรัพย์, 2545) ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Provide and Resource Using) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) (สมใจ ลักษณะ, 2552) โดยที่องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่สำคัญ ที่จะทำให้นักวิชาการผู้ปฏิบัติงานทางด้านโสตทัศนอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นพลังขับเคลื่อน และเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพในอนาคตต่อไป

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งที่สี่สิบสองของประเทศไทย ที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี โท เอก และเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญาสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาทั้งหมด เจ็ดยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่หนึ่ง การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัยตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของชาติและสากล รวมทั้งเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ยุทธศาสตร์ที่สอง การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มหรือใช้ประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม ยุทธศาสตร์ที่สาม เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการแก่สังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์ที่สี่ ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และผสมผสานวัฒนธรรมในระดับชาติและสากล ยุทธศาสตร์ที่ห้า พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่หก ส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้ได้รับการยอมรับและพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในระดับสากล และยุทธศาสตร์ที่เจ็ด พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว และรักษาสีสิ่งแวดล้อม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

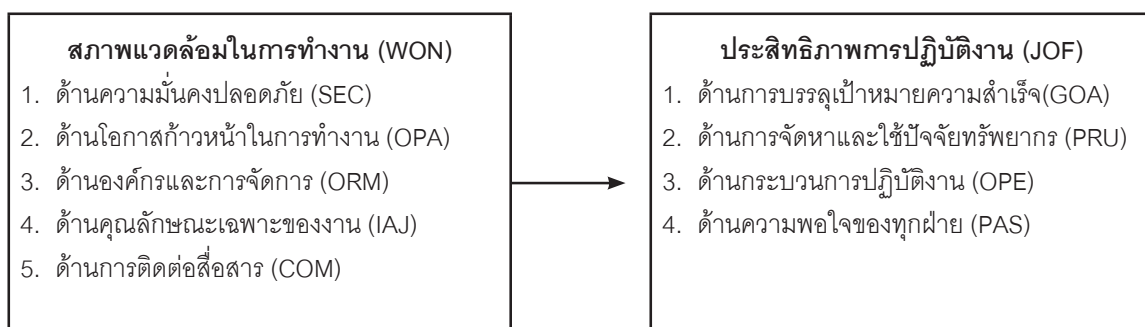
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้

จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรเพื่อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางในการทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ 1 โมเดลการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกที่ดีต่องาน การทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายในการทำงานร่วมกัน และการช่วยกันแก้ปัญหา

2.1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร อบอุ่นและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

2.1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งก้าวหน้าในการทำงาน โดยการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับการดูแลและการแนะนำอย่างใกล้ชิด

2.1.3 ด้านองค์กรและการจัดการ (Organizational and Management) หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

2.1.4 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตัวเอง เป็นงานที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

2.1.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชาการทำงาน และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร และบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดเป้าหมายให้บรรลุผล มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และทำงานได้เสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรคาดหวังไว้ ซึ่งการเปรียบเทียบที่เกิดขึ้นนั้น การปฏิบัติงานต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่องค์กรได้คาดหวังไว้

2.2.2 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Provide and Resource Using) หมายถึง ผลของการจัดหาทรัพยากรที่มีความเพียงพอสำหรับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และจัดสรรอย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้คุ้มค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด โดยบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.2.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การส่งต่อกันของงาน การมีประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ประหยัดต้นทุน มีการใช้เทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงานบุคคลทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มมีความราบรื่นไม่มีความขัดแย้ง

2.2.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลงานความสำเร็จขององค์กรและกระบวนการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สมมติฐานในการวิจัย: สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 70 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 59 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรม การได้รับการเอาใจใส่ และได้รับการแนะนำการทำงานอย่างใกล้ชิด ด้านองค์กรและการจัดการ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร ความมีชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสายการทำงาน และอำนาจการบังคับบัญชาการทำงาน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ การการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ การทำงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่เร่งด่วน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างถูกต้อง เหมาะสม การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดระบบไหลเวียนของงานได้อย่างเหมาะสม และเสริมสร้างความคล่องตัวในกระบวนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงวิธี การทำงาน เพื่อช่วยลดขั้นตอนและซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง การให้บริการแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกด้วยความเป็นมิตร ประทับใจ และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน การให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.3 คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค (Item – total Correlation) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5250 – 0.7730 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5650 – 0.7990 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally, (1978) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8510 – 0.8920 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8690 – 0.9090 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally, (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ Job efficiency} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Security} + \beta_2 \text{ Opportunity for Advancement} + \beta_3 \text{ Organizational and Management} + \beta_4 \text{ Intrinsic Aspects of the Job} + \beta_5 \text{ Communication} + \varepsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	JOF	SEC	OPA	ORM	IAJ	COM	VIFs
\bar{X}	4.13	4.18	4.13	4.19	4.08	4.03	
S.D	0.40	0.42	0.40	0.43	0.39	0.47	
JOF	–	0.817*	0.868*	0.811*	0.891*	0.796*	
SEC		–	0.656*	0.817*	0.682*	0.605*	3.320
OPA			–	0.673*	0.842*	0.768*	4.004
ORM				–	0.686*	0.605*	3.397
IAJ					–	0.764*	4.034
COM						–	2.794

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.796 - 0.891 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.794 – 4.034 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Black, (2006) ได้เสนอว่าค่า VIF ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.161	0.189	4.854*	< 0.0001
ด้านความมั่นคงปลอดภัย (SEC)	0.213	0.068	3.123*	0.003
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (OPA)	0.227	0.079	2.857*	0.006
ด้านองค์กรและการจัดการ (ORM)	0.156	0.068	2.279*	0.027
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (IAJ)	0.334	0.083	4.042*	< 0.0001
ด้านการติดต่อสื่อสาร (COM)	0.109	0.056	2.045*	0.046
F = 116.188 p < 0.0001 Adj R ² = 0.909				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความมั่นใจเวลาปฏิบัติ อันเนื่องมาจากหน่วยงานได้มีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสม จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : 72) พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญ โดยพนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัว และเรื่องผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่พนักงานยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของภานิณี เฟื่องแก้ว กับพิพัฒน์ ไทยอารี (2560 : 718) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากนักวิชาการโสตทัศนศึกษาของหน่วยงานได้รับโอกาสสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราลักษณ์ พรปิศา (2559 : 91) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ย่อมทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงการที่หน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับที่ดีมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรพ ฝ่องสุวรรณ (2561 : 5) พบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรโดยส่งเสริมในเรื่องของการศึกษาต่อและการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชัย สิงห์ฤกษ์ กับวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560 : 208) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากการจัดองค์กรเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การกำหนดหน้าที่การงาน การแบ่งงาน และสายบังคับบัญชา เมื่อมีการจัดองค์กรที่ดีย่อมทำให้พนักงานในหน่วยงานได้รับรู้ถึงหน้าที่ และงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิดา ตระกูลทองดารา (2555 : 104) พบว่า โครงสร้างองค์กรถือเป็นด้านสำคัญที่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในภาพรวมขององค์กรให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับทราบ รวมทั้งได้ทราบถึงสาย

การบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนแรก ที่องค์กรจะต้องมีและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ เพื่อให้ไม่มีผลกระทบต่อความเบื่อหน่ายในการทำงาน ถ้าหากหน่วยงานมีโครงสร้างองค์กรที่ดี เจ้าหน้าที่ทุกคนย่อมเข้าใจและทราบถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่าง ชัดเจน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือทับซ้อนกับคนอื่น เป็นผลทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ แก้วภู (2554 : 101) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิง บวกกับคุณภาพการตรวจสอบภาพใน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการจัดคน และจัดกระบวนการ บริหารภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนและระดับการสั่งการที่เหมาะสม ซึ่งหาก องค์กรที่บุคลากรที่ดีและเก่งแต่ไม่มีการสั่งการที่ชัดเจน เป็นระบบแล้ว ย่อมส่งผลให้งานออกมา ไม่เป็นที่น่าพอใจ อย่างแน่นอน ดังนั้น ถึงองค์กรจะได้คนเก่งมาทำงานแล้วยังไม่พอ ยังต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพื่อส่งผลให้ งานมีคุณภาพต่อไป

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาได้มีการกำหนด ลักษณะของงานอย่างชัดเจน และได้มีการมอบหมายภาระงานให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามวุฒิ ศึกษา และส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่องค์กร ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราลักษณ์ พรภิทา (2559 : 91) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยทำงานให้แล้วเสร็จแบบวันต่อวันไม่ให้มีงานตกค้าง รวมทั้งคุณสมบัติของ เจ้าหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ รอดวินิจ (2557 : 89) พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจาก หน่วยงานได้มีการกำหนดคุณลักษณะแต่ละงานอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานตั้งไว้ รวมถึงหน่วยงานได้ส่งเสริมให้พนักงานมีการ พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของพนักงาน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของสิริศา จักรบุญมา กับถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557 : 188) พบว่า คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน เนื่องจากลักษณะงานของฝ่ายบำรุงรักษามีหน้าที่ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ภายใน หน่วยงานให้มีความพร้อมในการใช้งาน มีความปลอดภัย ลดความสูญเสียที่จะเกิดแก่บุคคล ทรัพย์สินและ กระบวนการในการผลิต พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญหลาย ๆ อย่าง ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาต้องพัฒนาและเรียนรู้ ในหลาย ๆ เรื่องที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้ เครื่องมือที่รับผิดชอบไม่เกิดการชำรุดหรือเกิดความเสียหายขณะปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานภายในองค์กรให้ได้ทราบถึงเป้าหมายสำคัญขององค์กร จึงทำให้พนักงานได้มีเข้าใจและมีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ รอดวินิจ (2557 : 90) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มีการสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารของหน่วยงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงไปตรงมา รวมถึงมีการรายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้พนักงานสามารถ

รับรู้และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของคริสฐา อรุณประเสริฐ (2558 : 89) พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสำคัญต่อการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ โดยการติดต่อ สื่อสารภายในองค์กรต้องมีการประชุมชี้แจงข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบ รวมถึงมีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานและร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ในการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 การวิจัยในครั้งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักวิชาการโสตทัศนศึกษาเท่านั้น ซึ่งในการศึกษารoundต่อไป ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากนักวิชาการโสตทัศนศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อให้องค์กรได้ทราบว่านักวิชาการคอมพิวเตอร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

5.1.2 การวิจัยในครั้งนี้อาจสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่าการวางแผนการปฏิบัติงาน จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ เป็นอย่างไร

5.1.3 การวิจัยในครั้งนี้อาจประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ เป็นอย่างไร

5.1.4 การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

5.2 ประโยชน์ในการวิจัย

5.2.1 ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส

5.2.2 ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการสนับสนุนพนักงานให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฯลฯ

5.2.3 ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ โดยการจัดโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดขององค์กร รวมถึงสนับสนุนให้มีระบบการประสานงานที่เป็นทางการ การรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา และการวัดผลการปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมาและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5.2.4 ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยการกำหนดวิธีปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของงานอย่างชัดเจน และตรงตามสายงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน

5.2.5 ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการทำงานขององค์กร รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และตรงไปตรงมา

6. สรุปผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กร และการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีความสำคัญในการช่วยสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ดังนั้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ สภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา รวมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.) *คัมภีร์บุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2561, จาก <www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร>
- คณิดา ตระกูลทองดารา. (2555). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิรฐา อรุณประเสริฐ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จักรี เสริมทรัพย์. (2543). *คุณภาพชีวิตกับการทำงาน*. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 20 (1-4) : 52-57.
- ณัฐพร ผ่องสุวรรณ. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปราโมทย์ รอดวิจิ. (2557). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรลักษณ์ พรปิตา. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำหรับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาลินี เพ็ญแก้ว และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2560). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 5(3) : 712-720
- ภูวนัย เกษมบุญชู. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ. วรรณคดีศึกษา: ข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2561, จาก <<http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข. วรรณคดีศึกษา: นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(2) : 203-210
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.
- สมบัติ กุศลมารสี. (2547). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออะไร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริสา จักรบุญมา กับถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 40(1) : 180-193.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัยรัตน์ แก้วภู. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making (4th ed)*. USA : John Wiley&Son.
- Gilmer, V. B. H. (1973). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- McKim, S. J. (2003). *Healthy work environments*. Nurse Leader, 15(3): 15-22.
- Nunnally, J. C., (1978). *Psychometric theory (2nd ed)*. New York : McGraw-Hill.