

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร
Influence of work Environment on work Efficiency of Government
officials and Staff in the Department of Provincial Administration,
Sakonnakhon Province

เจตนา สายศรี¹ สามารถ อัยกร² จิตติ กิตติเลิศไพศาล³

Jattana Saisree¹ Samart Aiyakorn² Jitti Kittilerdpisane³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 178 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Student of Master of Public Administration, Faculty of Public Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Assistant Professor Dr., Faculty of Public Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ รองศาสตราจารย์ ดร., สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Public Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ (X_1) และ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X_3) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X_2) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.22 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 75 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33047

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.83 + 0.31 X_1 + 0.31 X_3 + 0.20 X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = 0.34 Z_{X1} + 0.34 Z_{X3} + 0.22 Z_{X2}$$

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, อิทธิพล

Abstract

The purposes of this research were to study the level of work environment and work efficiency of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department; to compare the work efficiency of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department on the basis of their personal characteristics; and to investigate the influences of work environment on the work efficiency of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department. The sample used in the study included 178 personnel and government officials who reported to Sakon Nakhon Provincial Administration Department. The sample size was calculated by using Taro Yamane's formula. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, One – way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall as well as each aspect of the work environment of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department were at the high level.

2. The work efficiency of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, both as a whole and in each aspect, was also at a high level.

3. Comparing the work efficiency of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department whose personal characteristics differed, it was found that their work efficiency, as a whole, was not significantly different at .05 statistical level.

4. The variables with best predictive power were relationship (X_1) and job retention and change of work system (X_3); their forecasting regression coefficient was 0.34. At the same time, job advancement (X_2) had the second best predictive power with the regression coefficient for forecasting of 0.22. Altogether, these 3 variables could be used to correctly explain the work efficiency variance of the government officials and personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department 75% with a standard forecast error of ± 0.33047 . A raw score regression equation was shown below:

$$Y' = 0.83 + 0.31 X_1 + 0.31 X_3 + 0.20 X_2$$

In addition, a standard score regression equation was demonstrated beneath:

$$Z'Y = 0.34 Z_{X_1} + 0.34 Z_{X_3} + 0.22 Z_{X_2}$$

Keywords: Work environment, Work efficiency, Influences

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ใช้อำนาจฝ่ายบริหาร ออกเป็น ส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง กรม ส่วนภูมิภาค คือ จังหวัดและอำเภอ และส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งการบริหารราชการของฝ่ายบริหาร นั้น ก็จะกระทำการกำหนดนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ ของรัฐมนตรี ส่งผ่านมายังผู้บริหารของ

กระทรวง ทบวง กรม และในการแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในพื้นที่ ย่อมหนีไม่พ้นเป็นงานของส่วนราชการ ที่มีข้าราชการและบุคลากรอยู่ในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการตามนโยบายและข้อสั่งการดังกล่าว หรือหากงานและภารกิจนั้นหากไม่มีหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ แล้วแต่กรณี ในการบริหารจัดการและบูรณาการในพื้นที่ ตลอดจนสั่งการและมอบหมายข้าราชการและบุคลากรส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัด อำเภอนั้น ๆ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภารกิจตามนโยบายรัฐบาล 2) ด้านภารกิจตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง และ 3) ภารกิจที่ต้องบูรณาการร่วมกันกับกระทรวงอื่น ๆ (กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง, 2558)

กรมการปกครองเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการบริหารงานอยู่ในระบบราชการ ซึ่งข้าราชการและบุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบราชการ มีขั้นตอนและระเบียบวิธีการตามที่ได้ปฏิบัติกันมา แต่เนื่องจากสภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านความคิด สภาวะแวดล้อม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ จากสภาวะต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ข้าราชการและบุคลากรต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด จึงส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้องค์การต้องเร่งหากลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสุขกาย สบายใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล สนับสนุนให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556)

สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรทั่วไปย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันนี้ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการกำหนด กรอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีความสามารถ รวมไปถึงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นองค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุข ในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร (ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยนำความรู้และ

วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างผลการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณมาก และมีการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด งานมีคุณภาพ รวมทั้งยังช่วยลดต้นทุน และเวลาให้น้อยลง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรมีความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และเมื่อองค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนาน บุคลากรเหล่านั้นก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วิชกรณ เลิศสุนันท์, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการปกครองซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนภูมิภาค จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 326 คน (กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2563) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

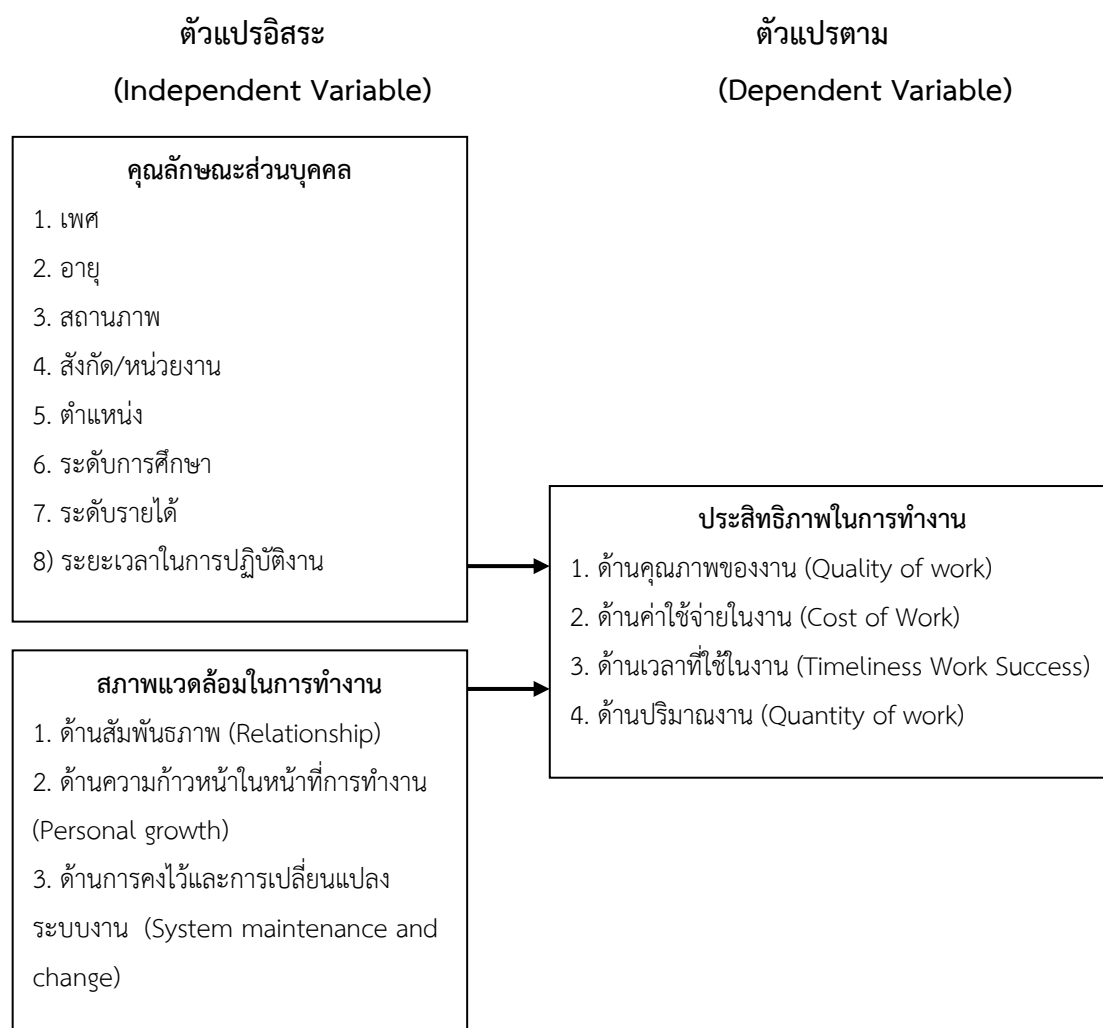
2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) สังกัด/หน่วยงาน 5) ตำแหน่ง 6) ระดับการศึกษา 7) ระดับรายได้ และ 8) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos (1986 : 99-100) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพ (Relationship) 2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Personal growth) และ 3) ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักบริหารการศึกษา สรุปเป็นกรอบแนวคิด ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยตามแนวคิดของ พรหมฉาย เล็กประเสริฐ และคณะ (2552 : 8), สมใจ ลักษณะ (2552 : 7-10), ขวัญตา บาสโส (2560 : 7-8), สุภัคพร ชลอเลิศ (2560 : 25-27), วรินทร์ จงมีสุข (2561 : 6), มณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2561 : 32), ลำไพ พรหมชัย (2561 : 5-6), อรญา เห่งศิลา (2562 : 15-16), Emerson (1912, อ้างถึงในสุพรรณิ ทัทธานี, 2560 : 32-34) และ Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงในวาริพนธ์ สัญญาวิรัตน์, 2559) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality of work) 2) ด้านค่าใช้จ่ายในงาน (Cost of Work) 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Timeliness Work Success) และ 4) ด้านปริมาณงาน (Quantity of work)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 326 คน (กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 178 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) สำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์หาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การ ทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

4.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.99 มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 47.19 มีสถานภาพสมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.93 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.87 มีตำแหน่ง ปลัดอำเภอ/เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.27 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 65.17 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.08 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.96 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

จากตารางที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X} = 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร
กรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านสัมพันธภาพ	4.28	.71	ระดับมาก
2	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.26	.73	ระดับมาก
3	ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ระบบงาน	4.28	.72	ระดับมาก
รวม		4.27	.69	ระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการ
ปกครองในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร
กรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.32	.73	ระดับมาก
2	ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	4.31	.71	ระดับมาก
3	ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.35	.68	ระดับมาก
4	ด้านปริมาณของงาน	4.32	.70	ระดับมาก
รวม		4.32	.65	ระดับมาก

จากตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง
ในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่
ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ
ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.32$) ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านค่าใช้จ่ายในงาน
($\bar{X} = 4.31$)

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและ
บุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

4.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลาที่ใช้ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านค่าใช้จ่ายในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสถานภาพต่างกัน มีสังกัด/หน่วยงานต่างกัน มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์ถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E	β	t	Sig.
ด้านสัมพันธภาพ X ₁	0.84	0.70	0.70	0.31	0.09	0.34	3.28**	.00
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน X ₂	0.86	0.74	0.73	0.20	0.09	0.22	2.19*	.03
ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน X ₃	0.86	0.74	0.74	0.31	0.08	0.34	4.02**	.00

a = 0.83 S.E_{est} 0.33047 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ (X₁) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X₂) ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X₃) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ (X₁) ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X₃) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ (X₁) และ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X₃) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X₂) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.22 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของ

ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 75 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33047

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.83 + 0.31 X_1 + 0.31 X_3 + 0.20 X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = 0.34 Z_{X1} + 0.34 Z_{X3} + 0.22 Z_{X2}$$

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพและด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร มีองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงานโดยมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และโครงสร้างขององค์การที่มีความชัดเจนกับแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสามารถ อัยกร (2563 : 170-184) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า ระดับของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยงานที่ได้มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ใช้ทรัพยากรและ งบประมาณได้คุ้มค่า ได้ปริมาณงานและใช้ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559 : 38-67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบีคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบีคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สังกัด/หน่วยงาน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครมีความสามารถในการบริหารบุคลากรซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านบุคลากร ภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเชื่อที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร องค์กรที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการสูง แล้วจะส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และปัจจัยด้านคุณภาพของบุคลากร บุคลากรที่จะช่วยเพิ่มความราบรื่นในการทำงาน องค์กรประกอบด้วยตัวบุคคลจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพ และอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมายในชีวิตและการทำงาน การสำรวจตัวเอง การพิชิตปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน บุคลากรที่เก่งและดี จะรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภูเบศร์ สมุทรจักร (2552 : 20-23) ได้กล่าวถึงการทำงานการที่บุคลากรจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยทั้งด้านสิ่งแวดล้อมภายใน สิ่งแวดล้อมภายนอกการบริหารงาน คุณภาพบุคลากร ตลอดจนปัจจัยทางด้านวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรโดยสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทร่วมกันในการทำงานทั้งระยะสั้น ระยะยาว หรือดำเนินการต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการงาน รวมถึงมีเจตคติที่ดีในงานควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ด้านสัมพันธภาพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ให้ความสนใจในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ ย่อมทำให้บุคลากรอยากทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสามารถ อัยกร (2563, หน้า

170-184) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่าสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ ได้รับการส่งเสริมและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและมีอำนาจตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีความคุ้มค่า ความประหยัด เหมาะสมกับงาน มีการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ควรให้ผู้บริหารกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2563). **ประวัติกรมการปกครอง**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. (2558). **การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร. (2563). **เอกสารประกอบการประชุมที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ 5/2563**. สกลนคร: ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร.
- ขวัญตา บาลโสง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณราย เล็กประเสริฐ และคณะ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จ.พิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ลำไผ พรหมชัย. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2552). **Inspiration...พลังแห่งลมหายใจ ไฟในการทำงาน**. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต, 14(79) : 20-23.
- มนิรัตน์ ศรีคุ้ม. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

- วรินทร์ จงมีสุข. (2561). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อยุรยา แคปิตอล ออโต้ ลีส จำกัด (มหาชน) (กรุงเทพฯ: ออโต้) ภายหลังการรวมกิจการเข้ากับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วาริพันธ์ สันญาวีรัตน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เรอินส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชากรณ์ เลิศสุบินรักษ์. (2561). ผลกระทบของความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สามารถ อัยกร. (2563). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 14(1) : 170-184.
- สุพรรณิ ทัพธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภัคพร ชลอเลิศ. (2560). ผลกระทบของการปฏิบัติการเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณา เห่งาศิลา. (2562). การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Moos, R. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.