

บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น*

Working Environment of Personnel in Khon Kaen Provincial State Attorney Office

ชญานุช บุญมหาลา
Chanyanut Boonmala

¹มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Khon Kaen University

*Corresponding Author, E-mail: chanyanut.b@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านสังคม และจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า

1.บุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.1 นอกจากนั้นพบว่ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3

* Received 20 May 2021; Revised 26 June 2021; Accepted 30 June 2021

2. บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.76) โดยบรรยากาศในการทำงานที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.76)

คำสำคัญ: บรรยากาศการทำงาน, สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น

Abstract

The objective of this research was to study the working environment of the Khon Kaen Provincial Attorney Office. It is classified into the social and psychological work environment, the physical work environment, and the management facilities of the executives and stability in work and in terms of compensation and benefits. The sample consisted of 139 people. The research tool was a questionnaire and analyzed data using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that

1. The personnel inside the Khon Kaen Provincial State Attorney Office, Most female Representing 63.3 percent, Most of them were aged between 31-40 years, accounting for 40.3 percent of them graduating with a bachelor's degree. Representing 69.1 percent. In addition, it was found that there was a period of time working in Khon Kaen Provincial State Attorney Office. They have the most working period of 11 - 20 years, accounting for 40.3 percent.

2. The overall working atmosphere of the personnel of the Khon Kaen Provincial State Attorney Office was at a high level ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.76) that had the greatest influence on work was in the physical work environment including amenities ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.76).

Keywords: Working Environment, Khon Kaen Provincial State Attorney Office

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูงจะสามารถแข่งขันในโลกไร้พรมแดนดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ เพราะศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากบุคลากรทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย การช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กร นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตแล้ว หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานให้กับบุคลากรด้วย (Brown & Moberg, 1980: 418)

สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง เป็นศาลชั้นต้นตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 2 ซึ่งมีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีการพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ.2499 มาตรา 3 มีบทบัญญัติให้มีการจัดตั้งศาลแขวงขึ้นทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร โดยในกรุงเทพมหานคร และในจังหวัดหนึ่ง ๆ จะมีศาลแขวงกี่ศาลและมีเขตอำนาจเพียงใด และจะเปิดทำการได้เมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาสำหรับศาลแขวงที่ได้ตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวง และวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ. 2499 ใช้บังคับให้คงมีอยู่ต่อไป และมีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ.2499 ส่วนท้องที่จังหวัดใดที่ยังมิได้มีศาลแขวงเปิดทำการ

ให้นำวิธีพิจารณาความอาญาตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแขวง และวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับในศาลจังหวัด สำหรับคดีอาญาที่มี อัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินสาม ปีหรือปรับไม่เกิน หก หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับและจะใช้บังคับสำหรับคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ใดเมื่อใด ให้ตรา เป็น พระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้โดยอาศัยพระราชบัญญัติให้นำวิธีพิจารณาความอาญาใน ศาลแขวงมาใช้บังคับ ในศาลจังหวัด พ.ศ. 2520 มาตรา 2, 3 ซึ่งเดิมสำนักงานอัยการคดี ศาลแขวงขอนแก่นตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น (หลังเก่า) ชั้น 1 ต่อมา ปี พ.ศ. 2541 ได้ย้ายมาที่สำนักงานอัยการภาค 4 (ตึก 4 ชั้น) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง ขอนแก่น ตั้งอยู่ที่ ชั้น 1 จนถึงปัจจุบัน

ในปัจจุบัน สำนักอำนวยการสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงขอนแก่น เป็น หน่วยงานราชการที่ต้องบริหารราชการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา “คน” หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ เช่น ด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งบรรยากาศภายในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงานสามารถผลิตงานได้เพิ่ม อีกทั้งยังมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968: 81-85) เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจใน องค์กรและงาน ผลการปฏิบัติงาน และอัตราการขาดงานและลาออกจะลดลง (Bowditch & Buono, 1994: 516)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนากลยุทธ์ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านสังคม และจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ข้อมูลบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านสังคม และจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อนำไปปรับใช้กับหน่วยงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานอัยการภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการในสำนักอำนวยการ อัยการคดีศาลแขวงขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะใช้ระดับความเชื่อมั่นในระดับที่ 95% ตามสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดให้	n	คือ	จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนหรือขนาดของประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{214}{1+214(0.05)^2} = 139.41$$

ดังนั้น จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าว พบว่า ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน และเพื่อให้เกิดการกระจายใน 7 กลุ่มงานผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยคำนึงถึงสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ กลุ่มงาน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น เป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) หน้ากลุ่มข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง โดยใช้ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงองค์กรหรือความต้องการและความคาดหวังต่อองค์กร

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ

วัตถุ ประสงค์ หรือ เนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและใช้การบรรยาย พรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. บุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น 11 - 20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3 สังกัดกลุ่มงาน กลุ่มสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น กลุ่มสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น กลุ่มสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น กลุ่มสำนักงานคดีปกครองจังหวัดขอนแก่น กลุ่มสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4 และกลุ่มสำนักงานอัยการภาค 4 มีจำนวนเท่ากันคือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รองลงมาคือกลุ่มสำนักงานอัยการคดีศาลแขวง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

2. บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, S.D.=0.76$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านสังคมและจิตใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D = 0.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก โดย

ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.87, S.D = 0.76) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.72, S.D = 0.78) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.68, S.D = 0.73)

3. บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเป็นการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้สามารถจัดกิจกรรมนันทนาการในช่วงพักระหว่างงาน มีการจัดหาอุปกรณ์การกีฬาหรือเครื่องเล่นต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการคลายเครียด มีร้านค้าสวัสดิการภายในอาคารเพื่อความสะดวกสบายของบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการต่างๆ พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรให้ครบทุกคนเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เป็นต้น และควรเพิ่มบุคลากรในงานทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.76, S.D.=0.76) เบญจวรรณ ศฤงคาร กฤษดา เขียรวัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข (2561: 37) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศการทำงาน เป็นลักษณะภายในองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร สภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งที่เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.77, S.D = 0.75) สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558: 8) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน

ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การให้คำชมเชยเมื่อพนักงานมีผลการทำงานที่ดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.87, S.D = 0.76) ซึ่งสถานที่ทำงานที่มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558: 8)

ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.72, S.D = 0.78) โดยความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (รติรัตน์ ภาสตา, 2559: 17)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.68, S.D = 0.73) สอดคล้องกับ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562: 298) ที่ระบุว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการจำเป็น เป็นสิ่งที่องค์กรต้องวางแผนและคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเป็นสำคัญ โดยยึดหลักที่ว่าพนักงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ สวัสดิการจึงมีผลต่อคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเป็นการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้สามารถจัดกิจกรรมนันทนาการในช่วงพักระหว่างงาน มีการจัดหาอุปกรณ์การกีฬาหรือเครื่องเล่นต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการคลายเครียด มีร้านค้าสวัสดิการภายในอาคารเพื่อความสะดวกสบายของบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการต่างๆ พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรให้ครบทุกคนเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เป็นต้น และควรเพิ่มบุคลากรในงานทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก

ให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒน์ สุข (2563: 162) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานควรครอบคลุม 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นคงและปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ (Gilmer, 1973) ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรจัดให้มีพื้นที่ส่วนกลาง พื้นที่สาธารณะเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถใช้พื้นที่ในการผ่อนคลายส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

1.2 ควรเปิดกรอบอัตรากำลังรับบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและเพื่อให้การอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการรวดเร็วขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษابรรยากาศองค์กรตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม และใช้เครื่องมือในการศึกษาอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- เบญจวรรณ ศฤงคาร กฤษดา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 7 (1), 35-44.
- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). *ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(4), 159-174.
- สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรรม ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 14 (3), 294-303.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1994). *A primer on organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston:

Havard University.

Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. New York : Harper and Row.