

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน  
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

WORK ENVIRONMENT THAT AFFECTS THE QUALITY OF OPERATION OF  
SUPPORTING STAFF IN MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธวัชชัย รัชสมบัติ<sup>1</sup> และ กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Tawatchai Ratchasombat<sup>1</sup> and Kanyanat Rattanaphaphtham<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasarakham Business School Mahasarakham

(Received: March 10, 2021; Revised: October 19, 2021; Accepted: December 17, 2021)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 784 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีความสุข และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลให้มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้รับประโยชน์สูงสุด สามารถวางแผนการบริหารงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

This study aimed to examine the competency in work environment that affects the quality of operation of supporting staff in Mahasarakham University. The data were obtained from 784 supporting staff in Mahasarakham University by using a questionnaire. This study employed mean, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple regressions analysis as the statistical methods in testing the

relationships. The result showed that 1) the physical environment in the work environment was relevant and positively affected the overall quality of operation, which were the quantity, time, and the operating expenses; 2) the psychological in the work environment positively affected and related to the overall quality of operation, which were quantity, time, and the operating expenses; 3) the security environment in the work environment positively affected and related to the overall quality of operation, which were quantity, time, and the operating expenses. In conclusion, this study revealed the work environment have the positive effect on the quality of operation. Therefore, the executive members of Mahasarakham University should be aware and emphasize the importance of work environment to encourage personnel in performing their duties with happiness and efficiency. The university would be highly beneficial for future planning as well.

**Keywords:** Work Environment, Quality of Operation

## บทนำ

ในยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกัน ส่งผลให้ระบบสังคมโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งมีการแพร่กระจายข่าวสารเทคโนโลยีกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ เป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จทุกด้าน ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน เนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบลดลง (รุ่งรัตน์ เขียวดารา, 2546) ฉะนั้น องค์กรควรส่งเสริมและตระหนักถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนขององค์กรมีความสุขต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดในอนาคต (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2553)

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นลักษณะของสภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ ความร้อน สารเคมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต้องเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระบบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีคุณภาพพร้อมต่อการใช้งานได้ตลอดเวลา หากภายในองค์กรหรือหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของ

บุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอันดับแรก ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Environment) และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย (Security Environment) เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น ในปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคต (ศิวัพร โปทยานนท์, 2554)

คุณภาพการปฏิบัติงาน (Quality Of Operation) เป็นลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านปริมาณ (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Operating Expenses) ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมหาสารคามสามารถบริหารคนและบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในอนาคต (Peterson & Plowman, อ้างถึงใน สิริจินดา ทวนสุวรรณ, 2548)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาทุกระดับ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษา และวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษารผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ด้านให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562) ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องอาศัยพนักงานในมหาวิทยาลัยช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งรวมถึงบุคลากรในกลุ่มของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพราะพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านสายสนับสนุนทุกคนมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน หรือไม่อย่างไร โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของ

บุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อทดสอบผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

H<sub>1</sub> : สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

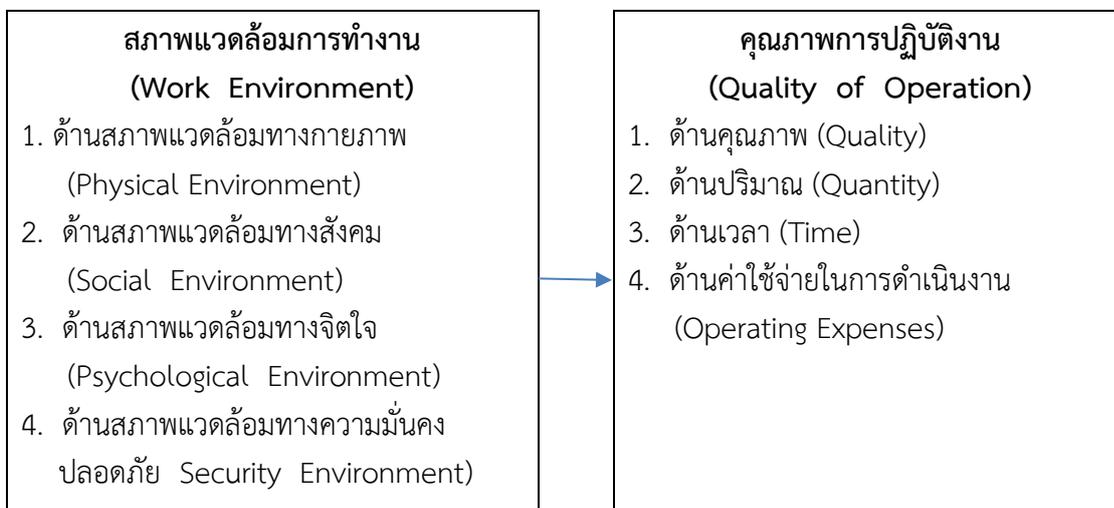
H<sub>2</sub> : สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านปริมาณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H<sub>3</sub> : สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H<sub>4</sub> : สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน (Employees Supporting Staff) ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) จำนวน 784 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Environment) และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย (Security Environment)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านปริมาณ (Quantity) ด้านเวลา (TIME) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Operating Expenses)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่าน การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.517–0.890 และคุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.581–0.931 ซึ่งสองคล้อยกับ (Nunnally, 1978) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Crobach) สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.752–0.948 และคุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.791–0.964 ซึ่งสองคล้อยกับ (Nunnally and Bernstein, 1994) ได้นำเสนอว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ดำเนินการจัดทำหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังประชากร ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปให้กับประชากรโดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 – 20 ตุลาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 784 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบกลับภายใน 30 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

3.4 เมื่อครบตามระยะเวลา 30 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 57.40 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล และทำการส่งแบบสอบถามกลับอีกครั้ง จำนวน 350 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับถึงวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2563 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 254 ฉบับ รวมกับแบบสอบถามเดิมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 704 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.79 ของประชากรรวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 90 วัน

3.5 ทำการสำรวจความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 704 ฉบับ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar and Day, (2005) ได้นำเสนอว่าแบบสอบถามต้อง มีอัตราตอบกลับมาอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

3.6 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ } QOO = \beta_0 + \beta_1 \text{ PHE} + \beta_2 \text{ SOE} + \beta_3 \text{ PSE} + \beta_4 \text{ SEE} + e$$

เมื่อ QOO แทน คุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

PHE แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

SOE แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

PSE แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

SEE แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย

## ผลการวิจัย

พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.80 อายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาคือ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 81.70 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 13.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.30 ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.90 เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน 20,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาคือ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.70 และสังกัดหน่วยงานประเภทคณะ วิทยาลัย บัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาคือ สังกัดหน่วยงานประเภทกองกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.80

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	QOO	PHE	SOE	PSE	SEE	VIF
$\bar{X}$	4.41	4.47	4.19	4.46	4.21	
S.D.	00.32	0.45	0.38	0.49	0.42	
QOO		0.467*	0.420*	0.536*	0.544*	
PHE			0.540*	0.339*	0.468*	1.485
SOE				0.396*	0.635*	1.943
PSE					0.445*	1.299
SEE						1.857

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าตั้งแต่ 1.299 - 1.943 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.420\* - 0.544\* จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (QOO) ได้ดังนี้

$$QOO = 1.809 + 0.163PHE - 0.025SOE + 0.220PSE + 0.238SEE$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (QOO) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 137.128$ ;  $p = 0.000$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $AdjR^2$ ) เท่ากับ 0.436 (ตารางที่ 2) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

สภาพแวดล้อมการทำงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (QOO) ปรากฏผลดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณของสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพแวดล้อมการทำงาน	คุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.809	0.119	15.179	0.000*
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.163	0.025	6.507	0.000*
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	-0.025	0.034	-0.740	0.459
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	0.220	0.021	10.339	0.000*
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย	0.238	0.030	8.021	0.000*

F =137.128    p =0.000    AdjR<sup>2</sup>= 0.436

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHE) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (PSE) และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย (SEE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (QOO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 3 กับ 4 สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (SOE) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (QOO)

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีความปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของบุคลากรภายในองค์กร จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมี

ประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดตามที่ตั้งไว้ ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักษาดิ แดงเทโพธิ์ และคณะ (2562) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กร และการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีความสำคัญในการช่วยสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ดังนั้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา รวมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ จุลพันธ์ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากการรู้สึกในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณรอบ ๆ ตัวพนักงานผ่านขั้นตอนการตีความนำไปสู่การตัดสินใจกระทำในสภาวะซึ่งปราศจากการบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย การสูญเสีย อันเนื่องมาจากการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมทางเคมี และด้านสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หากได้รับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและพฤติกรรมการทำงานที่ดีจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรทุกคนมีความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล โบนัส และค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลค่าตอบแทน บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรทุกคนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน มีการตรวจสอบดูแลรักษาเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ จุลพันธ์ (2552) พบว่า ระดับการรับรู้และพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางความแตกต่างกันด้านเพศ กลุ่มงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุมีผลกระทบต่อการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03 อายุ กลุ่มงาน และประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมทางเคมี และด้านสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ซึ่งส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทโยแยลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ รวงสวัสดิ์ (2554) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานทั้ง 5 คือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การมุ่งใจด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยคำนึงถึงบรรยากาศสถานที่ทำงานต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแสงสว่างที่เพียงพอ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย มีการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีความสะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน มีความยุติธรรมในสายงาน ส่งผลให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในองค์กร

1.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรจัดให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดีเยี่ยม บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามตามที่คาดหวังไว้

1.5 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรศึกษาแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของทางมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ธุรกิจประเภทอื่น ๆ เนื่องจากมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานวิจัยออกมามีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และได้รับข้อมูลที่หลากหลายประเภท สามารถนำมาวิเคราะห์งานวิจัยได้หลายลักษณะ เป็นต้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2.4 ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่น ที่ไม่ใช่พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์กับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดทำรายงานทางการเงินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2562). **ค้นหาบุคลากร**. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2562, จาก [www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร](http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร).
- ชูชาติ จุลพันธ์. (2552). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและพฤติกรรมการใช้ อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานสายการผลิต ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภาพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรา สัทธิง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2562). **ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. สืบค้น 23 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2553). **สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รจนา แข็งขัน. (2551). **ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชชาติ แดงเทพโพธิ์ และคณะ. (2562). **ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. **วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 11(4). 25-27.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). **ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2552). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรกรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติพิทย์ รองสวัสดิ์. (2554). **ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Aaker, D. A., Kumar, V., and Day, G. S. (2005). **Marketing research**. (7<sup>th</sup> ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. (4<sup>th</sup> ed.). USA : John Wiley & Sons.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory**. (2<sup>nd</sup> ed.). New York : McGraw-Hill.

- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric theory**. (2<sup>nd</sup> ed.). Test and Measurement New York : McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, ILL : Richard D. Irwin.