

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพ การจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ศุภวิมล อินทศร*, วิลาสินี จินตลิตติดี

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: i.supawimol@hotmail.com*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 147 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สถานศึกษาระดับปฐมวัยสามารถนำไปใช้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม และมีแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพ, การจัดการ, สถานศึกษาระดับปฐมวัย

Relationship Between Work Environment and The Efficiency for the Management of Early Childhood Educational Institutions Belong to Chonburi Town Municipality, Chonburi Province

Supawimol Intasron*, Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: i.supawimol@hotmail.com*

*Corresponding Author

Abstract

This study aimed to examine (1) the level of working environment among personnel in early childhood education institutions under Chonburi Municipality, Chonburi Province; (2) the level of management efficiency in these institutions; and (3) the relationship between the working environment and management efficiency. The research employed a quantitative approach. The sample consisted of 147 personnel working in early childhood education institutions under Chonburi Municipality. Data was collected using a questionnaire. The findings revealed that both the overall working environment and management efficiency were rated at the highest level. Moreover, the working environment was found to have a highly positive correlation with management efficiency. The results suggest that early childhood education institutions can utilize these findings to enhance their working environments and develop more effective management strategies, thereby improving institutional efficiency and effectiveness in the future.

Keywords: Work Environment, Efficiency, Management, Early Childhood Educational Institutions

บทนำ

รัฐบาลในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงปฐมวัยอันหมายถึงเด็กแรกเกิด (รวมทั้งเด็กในครรภ์) จนถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 และมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 54 วรรค 1 และวรรค 2 โดยในการดำเนินการดังกล่าว รัฐบาลได้จัดให้มีการดำเนินงานหลายประการ ที่มุ่งผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน ในกรอบเวลาที่เร่งด่วน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาหลายหน่วยงานมีภารกิจในการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงมีหลายมาตรฐานของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันออกไป ดังนั้น การสร้างมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดู ดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยทุกระดับ เพื่อให้ง่ายต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ รวมถึงการติดตามประเมินผล การมีมาตรฐานกลางเดียวกันจะทำให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการเลี้ยงดู ดูแล และพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานพัฒนาของหน่วยงานใด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศไทย ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) จึงกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศ และกรอบมาตรฐานคุณภาพปฐมวัยอาเซียน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ทั้งในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านตามศักยภาพ ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานของความเป็นพลเมือง ที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีมาตรฐานกลางของประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพทัดเทียมกันและลดความเหลื่อมล้ำ (คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.), 2562)

สถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยงานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานการศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย (เทศบาลเมืองชลบุรี, 2566)

ในการดำเนินงานของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ได้แก่ การบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมส่งผลต่อการตัดสินใจและการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ความไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายและกระบวนการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมทำให้บุคลากรประสบกับปัญหาในการทำงาน ขาดการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ขาดการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถขาดการส่งเสริมทีมงานและการทำงานร่วมกัน การมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ไม่ดีพอในสถานศึกษาจนส่งผลให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทั้งบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสนับสนุนการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ การจัดสรรงบประมาณที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงการต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพทั้งกายและใจของบุคลากร ได้แก่ สภาพอากาศความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น (เทศบาลเมืองชลบุรี, 2566)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการจัดการ และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อสถานศึกษาระดับปฐมวัยจะได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม และมีแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการจัดการ ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 237 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรในการคำนวณของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ให้ตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพสภาพแวดล้อมด้านเวลา และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้คะแนนตามหลักของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นว่าเป็นความจริงมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นว่าเป็นความจริงมาก	4 คะแนน
เห็นว่าเป็นความจริงปานกลาง	3 คะแนน
เห็นว่าเป็นความจริงน้อย	2 คะแนน
เห็นว่าเป็นความจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

ทั้งนี้ได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 เมื่อทดสอบความ

เที่ยงตรงของเนื้อหาและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 147 คน
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม พบว่าได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100
- 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.20 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.90 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.20

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรฯ จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	4.26	.51	มากที่สุด	3
2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา	4.39	.43	มากที่สุด	2
3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม	4.45	.50	มากที่สุด	1
รวม	4.37	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .50) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .43) และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพเป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .51) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปทุมวัย จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.40	.50	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.34	.49	มากที่สุด	3
3. ด้านเวลา	4.36	.48	มากที่สุด	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.34	.53	มากที่สุด	4
รวม	4.36	.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปทุมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .50) รองลงมาคือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .45) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .48) และด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .53) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปทุมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปทุมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการจัดการ			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	.666	.00**	ปานกลาง	ทางบวก
2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา	.769	.00**	สูง	ทางบวก
3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม	.832	.00**	สูง	ทางบวก
รวม	.838	.00**	สูง	ทางบวก

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าในภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .838$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่า ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดีมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สูงขึ้น ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม ($r = .832$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านเวลา ($r = .769$) และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ($r = .666$) ตามลำดับซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในระดับสูง

อภิปรายผล

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเป็นกันเอง ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรสภาพแวดล้อมด้านเวลา การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการวางแผนงานและการจัดการเวลาที่เหมาะสม สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเข้มแข็งและเป็นกันเอง ทั้งในด้าน การจัดเวลาและสุขภาพทั้งกายและจิตใจของบุคลากร ดังนั้น การเน้นให้ความสำคัญและการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีเหล่านี้ให้คงอยู่เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ James and Jones (1974), Moos (1986) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ที่มีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากร

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม เนื่องจากมีเหตุผลหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพอารมณ์และความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเพิ่มความสุขในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในทีมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริม ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี การได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมายเป็นการยืนยันความสำเร็จและเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานต่อไป และสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากรทำให้พวกเขารู้สึกมีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) ของวิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับ Moos and Muldary (1983) ที่กล่าวถึงความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ดังนั้น สถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จึงควรสร้างและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร โดยสร้างกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงานให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และให้เวลาสำหรับการพูดคุยเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในทีมงาน สร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันไอเดียในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพที่ชัดเจนและเป็นกลางและให้คำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนให้กับผลงานที่ดีเพื่อส่งเสริมและยกระดับผลงานของบุคลากรและจัดกิจกรรมที่สนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การให้บริการที่สนับสนุนสุขภาพจิต การให้คำปรึกษา หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน

ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า บุคลากรฯ มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษา มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อยที่สุด เนื่องจากข้อจำกัดทางพื้นที่และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลให้การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ดังนั้น สถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ทำงาน สร้างและปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย ให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เช่น การจัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพกายของบุคลากร เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมกีฬา และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบอากาศภายในที่เหมาะสม เพื่อให้บรรยากาศในที่ทำงานมีความสะดวกสบาย จัดทำการประเมินสภาพแวดล้อมด้านกายภาพอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความรับผิดชอบในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในสถานที่ทำงานร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เนื่องจากมีเหตุผลหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ ด้านคุณภาพของงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้องตามมาตรฐาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ด้านเวลา การจัดการเวลาอย่างเหมาะสมทำให้งานและงานต่างๆ ในสถานศึกษาสามารถดำเนินไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ ด้านปริมาณงาน การจัดการปริมาณงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพของบุคลากรช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และด้านค่าใช้จ่าย สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด และมีระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีหลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพของ Drucker (2005) และ Dalf (2006) ซึ่งพบว่าทฤษฎีของ Drucker และ Dalf เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ทั้งการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการส่งเสริม

การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น

ประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งช่วยสร้างคุณภาพและเสถียรภาพในการดำเนินงานการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลตรงตามเกณฑ์คุณภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ช่วยให้สถานศึกษาสามารถประเมินและพัฒนาผลการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีนวัตกรรมในการนำเสนอกระบวนการหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพของงาน (Quality) ของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพ คือต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐานรวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ดังที่ Drucker (2005) กล่าวว่า หลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ดังนั้น สถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จึงควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เช่น การเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการเวลา และการพัฒนาทักษะเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิดที่สนับสนุนนวัตกรรมและการท้าทายของความรู้ เช่น การสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่สะดวกสบายและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ และการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนที่สนใจทำวิจัยและโครงการพิเศษ สถานศึกษาควรสร้างวงจรของการตอบรับและการเสริมสร้างที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมและกลุ่มเสริมสร้างที่สนับสนุนนวัตกรรม การสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันไอเดีย และการสร้างโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และสถานศึกษาควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร

โดยให้สิทธิและส่วนร่วมในการเลือกเส้นทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคลากร

ในขณะที่ประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งจากการวิจัยพบว่า บุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นต่อการวางแผนการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมหรือมีการจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรไม่เหมาะสม เนื่องจากข้อจำกัดในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ อาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดที่ขัดขวางการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และอาจเกิดจากขาดความเข้าใจในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร ซึ่งอาจทำให้สถานศึกษาไม่สามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น สถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีจึงควรจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของการใช้ทรัพยากรแต่ละประเภท เช่น การจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม สถานศึกษาควรสร้างวินัยการเงินที่เหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเงินและงบประมาณเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษาควรสร้างเครื่องมือและกระบวนการที่ช่วยในการวางแผนและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการจัดการ ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก เนื่องจาก เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ประสิทธิภาพในการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในเทศบาลเมืองชลบุรีจะเพิ่มขึ้นด้วย ตรงกันข้ามการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสสูงขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษานี้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้

อย่างมีความสุข สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานและเอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ไม่ว่าจะเป็นการมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่อธิบายได้ด้วยคุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs) ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ 1) คุณภาพของงาน มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่สนับสนุนการทำงานที่มีคุณภาพสูง จะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ผลิตออกมา เช่น การให้บริการการศึกษาแก่เด็กนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูง 2) ปริมาณงาน (Quantity) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการผลิตงานออกมาในปริมาณที่เพียงพอตามความต้องการ นักเรียนและบุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวกและเหมาะสม ทำให้งานที่สร้างขึ้นมีปริมาณที่เพียงพอตามที่กำหนด 3) เวลา (Time) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถช่วยลดเวลาในการดำเนินงานและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและเหมาะสมสามารถช่วยลดเวลาในการเดินทาง การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยลดต้นทุนการผลิตและการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์ สามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้

จากการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม เนื่องจากส่งผลต่อความเชื่อมั่น การกระตุ้นความกระตือรือร้น และความสนับสนุนระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัยฯ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพการมีสภาพจิตใจที่ดีและสังคมที่เชื่อมโยงกันอาจส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีสมรรถนะในการแก้ไขปัญหาหรือท้าทายต่างๆ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจที่ดียังสามารถกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรม

การทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและเคารพต่อผู้ร่วมงาน และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสมดุลและเต็มใจ เช่น โปรแกรมการพัฒนาทีมงาน การส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมที่เน้นความร่วมมือและการสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นกันเองจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ โดยสร้างพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบายและเต็มไปด้วยความสดชื่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาส่วนตัวและวัฒนธรรมองค์กรที่เติบโตขึ้นจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจในการทำงาน โดยให้การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากร เช่น การเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในสถานศึกษา การติดตั้งระบบปรับอากาศที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. สถานศึกษาควรสำรวจและประเมินรายจ่ายทั้งหมดอย่างรอบคอบ เช่น การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การมีโครงสร้างทางการเงินที่ชัดเจนและเหมาะสม การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง
3. สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน โดยสนับสนุนการรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากรทุกคน สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนกันระหว่างบุคลากร พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และเครื่องมือในการวัดและติดตามความก้าวหน้า โดยสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับการประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อจะได้ทราบว่านอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนานาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.). (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ชูศรีวงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เทศบาลเมืองชลบุรี. (2566). *สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี*. เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก <http://chonburicity.go.th/public/texteditor/data/index/menu/485>
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Dalf, R. (2006). *The new era of Management*. Australia: Thomson/South-Western.
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself (HBR classic). *Harvard business review*, 100, 0017-8012.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: A review of theory and research*. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Moos, R. H. & Muldary, T. W. (1983). *Burnout and Health Professionals: Manifestations and Management*. California: Capistrano Press.
- Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). *Family Environment Scale manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd. Ed.). Ill: Irwin.