

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสวนสาธารณะ
สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
Factors Affecting the Work Efficiency of Park Staff
at Khlong San District Office, Bangkok

คีตลา คุปตธรรม และ ธนภณ ศรีบุญบุรณะ

Setala Kupatatham, and Thanapon Saranburana

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the levels of factors affecting work performance and the work efficiency of park staff at the Khlong San District Office, Bangkok; 2) to compare work efficiency based on personal factors; and 3) to analyze the factors influencing the work efficiency of these employees. This quantitative research utilized a sample of 51 park maintenance staff under the City Cleansing and Public Parks Section of the Khlong San District Office, selected using a census sampling method. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The research findings revealed that: 1) Most park staff rated the factors affecting their work performance at a high level overall. Specifically, supportive factors including environment and equipment were rated at the highest level. The overall work efficiency was also found to be at a high level. 2) The comparison of work efficiency based on personal factors revealed that employees with different lengths of work experience had significantly different levels of work efficiency at the .05 level. Employees with 4–6 years of experience demonstrated the most prominent performance trends. 3) Multiple regression analysis indicated that welfare and work environment were the key factors significantly affecting work efficiency at the .05 level. These findings reflect that the readiness of tools, equipment, and support systems serves as the primary driver in achieving work success.

Keywords: Quality of Work Life; Work Efficiency; Park Staff; Khlong San District Office

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานปฏิบัติงานสวนสาธารณะ สังกัดฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 51 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำมะโน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสวนสาธารณะส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านปัจจัยสนับสนุนซึ่งครอบคลุมสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีแนวโน้มการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานสวนสาธารณะ; สำนักงานเขตคลองสาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: มุ่งศึกษาปัจจัยสนับสนุน (สภาพแวดล้อม/อุปกรณ์) ปัจจัยด้านสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน

ขอบเขตด้านประชากร: พนักงานปฏิบัติงานด้านสวนสาธารณะ สังกัดฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 51 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่: สวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา: ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ประสิทธิภาพเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยในบริบทของพนักงานสวนสาธารณะ ประสิทธิภาพจะสะท้อนผ่านคุณภาพงาน รุกขกรรม ความสะอาด และความสวยงามของพื้นที่สีเขียว (Pollitt & Bouckaert, 2017) การวัดผลสำเร็จจึงต้องครอบคลุมทั้งมิติปริมาณและคุณภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชน (Cascio, 2023; Armstrong & Taylor, 2024)

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนการทำงาน: ทฤษฎี Job Demands-Resources (JD-R) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่รุนแรงและภาระงานหนัก (Demands) สามารถขัดขวางได้ด้วยทรัพยากรสนับสนุน (Resources) เช่น อุปกรณ์ที่ทันสมัยและระบบสวัสดิการที่ดี (Bakker & Demerouti, 2023) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lee และ Ok (2021) ที่ระบุว่าความพร้อมของเครื่องมือในงานภาคสนามมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงาน (Robbins & Judge, 2022; Dessler, 2024)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ใช้การศึกษาแบบสำมะโน (Census) จากพนักงานสวนสาธารณะสำนักงานเขตคลองสาน ทั้งหมดจำนวน 51 คน
2. เครื่องมือที่ใช้: แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผล และประสิทธิภาพงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเที่ยง (Reliability) เรียบร้อยแล้ว
3. การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test และ ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง และ Multiple Regression Analysis สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยพยากรณ์

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน: พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์มีคะแนนสูงสุด ประสิทธิภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดดเด่นที่สุดในด้านคุณภาพงานความสะอาดและความเป็นระเบียบ
2. การทดสอบสมมติฐาน: พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีความชำนาญสูงและยังมีพลังกายในการปฏิบัติงานภาคสนามได้อย่างเต็มที่
3. ปัจจัยพยากรณ์: สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยระบบการจัดการขยะและจุดเก็บอุปกรณ์ที่มีความพร้อมเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพงานที่สูงในด้านคุณภาพสะท้อนถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เมือง สอดคล้องกับทฤษฎี Job Meaningfulness ของ Robbins และ Judge (2022) ที่มองว่าความหมายของงานสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว
2. อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนและสวัสดิการยืนยันว่าการทำงานภาคสนามท่ามกลางความร้อนต้องการระบบดูแลที่เข้มข้น สอดคล้องกับโมเดล JD-R ของ Bakker และ Demerouti (2023) ที่เน้นว่าอุปกรณ์รุกรุกรกรรมที่ทันสมัยจะช่วยลดความอ่อนล้าทางกายและเพิ่มผลิตภาพของนักบริหารเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผล

ประสิทธิภาพของพนักงานสวนสาธารณะเขตคลองสานขึ้นอยู่กับการประสานกันระหว่าง 'สมรรถนะส่วนบุคคล' และ 'ทรัพยากรสนับสนุนจากองค์กร' โดยพนักงานกลุ่มประสบการณ์ปานกลางเป็นกลุ่มหลักที่สร้างผลสัมฤทธิ์สูงสุด การส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพงานกลางแจ้งจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ควรจัดทำจุดเก็บอุปกรณ์ (Tool Stations) ที่กระจายตัวทั่วพื้นที่ และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ที่ระบายความร้อนได้ดี รวมถึงส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีเชิงรุก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ควรศึกษาวิจัยเชิงรุกขรรคมศาสตร์เกี่ยวกับทักษะการตัดแต่งต้นไม้ใหญ่ที่ปลอดภัยในเขตเมืองเก่า และปัจจัยความเครียดจากมลพิษทางเสียงบนถนนสายหลัก

องค์ความรู้ใหม่

การสังเคราะห์โมเดล 'Urban Green Vitality Support Model' ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหัวใจของการยกระดับประสิทธิภาพพนักงานรุกขกรเมือง คือการสร้างระบบนิเวศสนับสนุนที่ผสานระหว่าง ความพร้อมของเครื่องมือรุกขกรรมสมัยใหม่ (Hard Assets) เข้ากับ สวัสดิการเชิงจิตวิทยาและความปลอดภัย (Soft Assets) เพื่อแปลงพลังแห่งความภาคภูมิใจในวิชาชีพให้เป็นความสวยงามของพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืนในมหานคร

References

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Cascio, W. F. (2023). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw–Hill.
- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Lee, J., & Ok, C. M. (2021). The Impact of Workplace Environment on Public Service Performance. *Journal of Public Administration Research*.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *Master Plan under the National Strategy (2023–2037)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public Management Reform: A Comparative Analysis – Into the Age of Austerity*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Kupatatham, S. (2026). *Factors Affecting Work Efficiency of Office Staff in Khlong San District Office Bangkok*. Independent Study, Rajapark Institute.
- Theera–thanachaigul, K. (2019). *Human Resource Management*. Bangkok: Panyachon.

- Noinakorn, J. (2022). Organizational Behavior and Performance Efficiency. Bangkok: University Press.
- Khejonnan, N. (2022). Strategic Management. Bangkok: SE-ED Education.
- Promsakha Na Sakon Nakhon, T. (2013). Factors Affecting Employees' Performance Efficiency. Phranakhon Rajabhat University Academic Journal.
- Keawthitiporn, T. (2013). Job Satisfaction and Performance Outcomes of Personnel. Master's Thesis, Thammasat University.
- Prakobkhong, T. (2025). The Meaning of Work in the Digital Age. Nonthaburi: Academic Publishing House.