

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก
The Influence of Work Environment, Organizational Commitment,
Work-Life Balance on the Work Efficiency of Staff at
Public Organization in the Eastern Region

ธรรม์ ธรรมสวยดี¹ และ ถิตรีตน์ พิมพ์ภรณ์²

Thun Thamsuaydee¹ and Thittarat Pimpaporn²

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus, Thailand

Corresponding Author, Email: Thun.tha@ku.th¹

Received: 2025-03-10; Revised: 2025-10-26; Accepted: 2025-10-30

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง โดยมีรูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง จำนวน 109 คน และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับร้อยละ 61 ($R = .610$, $R^2 = .372$) และมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านองค์การและการจัดการมีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = .335$) 2.ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับร้อยละ 62.4 ($R = .624$, $R^2 = .389$) โดยด้านจิตใจมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .359$) 3.ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับร้อยละ 45.5 ($R = .445$, $R^2 = .198$) โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ($\beta = .288$)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This Article aimed to study 1) study the influence of work environment on the work efficiency of staff at Public Organization 2) study the influence of organizational commitment on the work efficiency of staff at Public Organization, and 3) study the influence of work-life balance on the work efficiency of staff at multinational corporations. The sample consisted of

staff in 109 multinational corporations and used questionnaires as research tools. The statistics used for data analysis were frequency, mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results were found as follows; 1. Work environment was found to be correlated with employee performance at a level of 61% ($R = .610$, $R^2 = .372$), showing a positive and statistically significant influence at the .05 level. The organizational and management aspect had the greatest impact ($\beta = .335$) 2. Organizational commitment was correlated with employee performance at a level of 62.4% ($R = .624$, $R^2 = .389$), with the affective commitment dimension having the strongest influence ($\beta = .359$) 3. Work-life balance was correlated with employee performance at a level of 45.5% ($R = .445$, $R^2 = .198$), with the work and life involvement balance dimension being the most influential factor ($\beta = .288$)

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Work-Life Balance, Work Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งทีทุกองค์กรต้องเผชิญ ทั้งองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมซึ่งมีล้วนแต่มีการแข่งขันกัน จึงทำให้องค์กรต้องพัฒนานโยบายเพื่อท้าทายและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอโดยต่างก็มุ่งหวังให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และประสบความสำเร็จในที่สุด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากถือเป็นทุนมนุษย์และเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรผ่านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Work Efficiency) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถนั้นจะช่วยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ได้พัฒนาเครื่องมือทางทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นส่วนในการผลักดันขีดความสามารถของบุคลากร (สิทธิศักดิ์ ธนรัชตานนท์ และเดชา โลจนสิริศิลป์, 2564)

การจะทำให้ผลของการทำงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้เกิดทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ดังนั้นการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อ่อนแอ่นยต่อการทำงานของบุคลากร รวมทั้งหากมีการวางแผนเพื่อพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรพร้อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เจตนา สายศรี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล, 2566)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ เพราะการที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้กับองค์กร รักในงานที่ทำ จะยิ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้พบว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรนั้นจะมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติงาน (ปิยะนาฏ บุตรราช และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2558)

นอกเหนือจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นั่นก็คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) จากการศึกษาพบว่าปัญหาการขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงการล่าและความเครียดที่เกิดจากการทำงานส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำงานผิดพลาดมากขึ้น โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นการ



กำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ทั้งนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับมิติต่าง ๆ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน การลาหยุดงาน ความผาสุก และเรื่องการเงิน (นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ และสุริศร์ พงษ์เพียจันทร์, 2557)

องค์การมหาชนจัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จัดตั้งขึ้นตามภารกิจด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้บริการแก่สังคมและเห็นสมควรที่จะจัดตั้งหน่วยดูแลใหม่แตกต่างไปส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์บุคลากรและทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนมีวัตถุประสงค์เพื่อบริการสาธารณะ ตอบสนองความต้องการประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงให้มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์การมหาชนจึงเป็นอีกหนึ่งประเภทหน่วยงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงาน และจากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก
2. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

Forehand & Gilmer (1964) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Gilmer (1973) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่สะท้อนถึงความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ปัญหา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสามารถส่งผลต่อการทำงานทั้งด้านความความคิด จิตใจ และพฤติกรรมในการทำงาน

Gilmer (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้ดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (2) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน (3) องค์การและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางแผนนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติ ภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ (4) คุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน เป็นเรื่องของการทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี (5) คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน และ (6) การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความหมายคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือแนวความคิดและทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะมีความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร เป็นแนวคิดเชิงบวกต่อองค์กรในด้านดีและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามจุดหมายที่วางไว้ รวมถึง Steer (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือทำงานอยู่ โดยบุคคลจะมีทัศนคติ ความเชื่อ สอดคล้องกับองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกยินดี เต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

Allen & Meyer (1990) สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี และรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ยังไม่มีความคิดในการลาออกหรือย้ายที่ทำงาน และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศและเสียสละเพื่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าหมายถึงการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง รวมถึง Greenhaus et al. (2003) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความยินดีกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว เป็นที่ยอมรับและเข้าใจว่ามีความสำคัญของการมีชีวิตที่สมดุลและมีคุณภาพในทั้งสองด้าน การจัดการเวลาและแบ่งส่วนแรงงานอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีเวลาในการพักผ่อน และสัมผัสความสุขในชีวิตส่วนตัว

Greenhaus et al. (2003) อธิบายถึงมิติของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ 3 มิติ ดังนี้ (1) ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การที่บุคลากรมีการใช้เวลาของการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมและพอดี (2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเท่าเทียมกัน และ (3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีในบทบาทต่าง ๆ ของตนเองที่มีต่อชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน



แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การนำทรัพยากรที่เป็นขององค์กรมาจัดสรรหรือนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรเห็นความสำคัญและนำประสิทธิภาพการทำงานมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กร จะช่วยทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด แต่ยังสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับศักยภาพ และสมรรถนะในการดำเนินงานของบุคลากร และมีการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผ่านการใช้การจัดการทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ

Peterson & Plowman (1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) คุณภาพ กล่าวคือ การผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมา ต้องยังคงคุณภาพของงานนั้น โดยองค์กรและผู้บริโภคหรือรับบริการต้องได้รับประโยชน์จากผลงาน ผู้บริโภคต้องรู้สึกถึงความคุ้มค่าในการซื้อหรือรับบริการ และมีความพึงพอใจจากการซื้อหรือรับบริการดังกล่าว (2) ปริมาณงาน กล่าวคือ การผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมา ต้องสามารถผลิตผลงานให้มีปริมาณเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร (3) เวลา กล่าวคือ การผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมา ต้องใช้เวลาในการผลิตเป็นตามองค์กรที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับหลักการ ใช้เวลาเพื่อผลิตผลงานอย่างเหมาะสม และ (4) ค่าใช้จ่าย กล่าวคือ การผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมา ต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเหมาะสมกับผลงาน กล่าวคือต้องใช้เวลาในการผลิตน้อยที่สุด แต่ยังสามารถสร้างกำไรได้มากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี ดังนี้

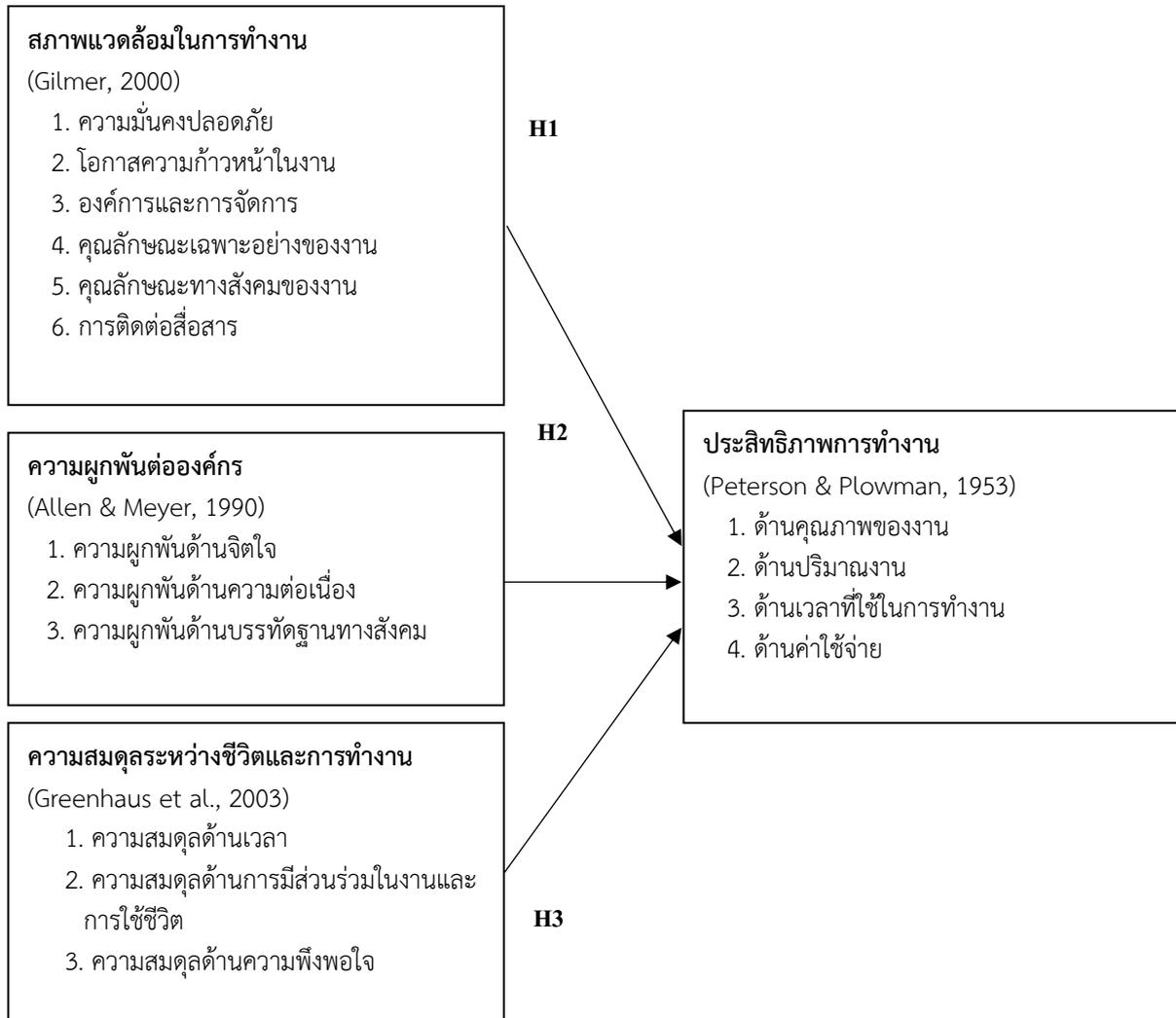
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Gilmer (2000) แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) คุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน (Intrinsic Aspects of the jobs) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) และการติดต่อสื่อสาร (Communication)

2. ความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามทฤษฎีของ Greenhaus et al. (2003) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต (Involvement Balance) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

4. ประสิทธิภาพการทำงาน ตามทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพ (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมหาชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 150 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ 109 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงสูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan โดยคำนวณจากประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สังกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบข้อคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Gilmer (2000) ครอบคลุม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์การและการจัดการ คุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน และการติดต่อสื่อสาร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามแนวคิดของ Greenhaus et al. (2003) ครอบคลุมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต และความสมดุลด้านความพึงพอใจ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ครอบคลุมประสิทธิภาพการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) หมายถึง ข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือทั้ง 5 ส่วน ถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามที่ต้องการให้วัดเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทำการตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงจากนั้นจึงทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ศึกษา โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่กำหนดเกณฑ์การพิจารณาโดยมอบแบบสอบถามให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2 ท่าน
2. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากิจการอวกาศ

โดยจากผลการทดสอบเครื่องมือพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามทั้งหมด อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

แบบสอบถามผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) มีค่าระหว่าง .813 ถึง .906

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อกำหนดกรอบงานวิจัย และอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดการทำงาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธี Enter

ผลการวิจัย

เพศของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.72 อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.71 มีอายุงานมากกว่า 15 ปีมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.28 และมีสังกัดการทำงาน อยู่ในสำนักจัดการอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.86

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-------------------------------|-----------|------|--------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม | 4.48 | .58 | สูงมาก |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย | 4.50 | .61 | สูงมาก |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน | 4.58 | .52 | สูงมาก |
| ด้านองค์การและการจัดการ | 4.46 | .59 | สูงมาก |
| ด้านคุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน | 4.50 | .57 | สูงมาก |
| ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | 4.48 | .58 | สูงมาก |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.36 | .57 | สูงมาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านคุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.50 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านองค์การและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-------------------------------------|-----------|------|--------|
| ความผูกพันต่อองค์กร | 4.61 | .61 | สูงมาก |
| ด้านความผูกพันด้านจิตใจ | 4.71 | .48 | สูงมาก |
| ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง | 4.44 | .71 | สูงมาก |
| ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม | 4.69 | .54 | สูงมาก |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบพบว่าบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|--------|
| ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | 4.30 | .73 | สูงมาก |
| ด้านความสมดุลด้านเวลา | 4.40 | .65 | สูงมาก |
| ด้านความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต | 4.06 | .69 | สูง |
| ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ | 4.44 | .71 | สูงมาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบพบว่าบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------------------------|-----------|------|--------|
| ประสิทธิภาพการทำงาน | 4.50 | .60 | สูงมาก |
| ด้านคุณภาพ | 4.73 | .46 | สูงมาก |
| ด้านปริมาณงาน | 4.53 | .61 | สูงมาก |
| ด้านเวลา | 4.41 | .61 | สูงมาก |
| ด้านค่าใช้จ่าย | 4.35 | .59 | สูงมาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบพบว่าบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.35 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้ก่อนที่ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



สมมติฐานที่ 1 (H1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

| ตัวแปร | b | SE _b | Beta | t | Sig. |
|---|--------|-----------------|-------|-------|-------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| (Constant) | 21.863 | 4.359 | | 5.015 | .001* |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X ₁) | -.141 | .205 | -.073 | -.685 | .495 |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (X ₂) | .587 | .209 | .302 | 2.815 | .006* |
| ด้านองค์การและการจัดการ (X ₃) | .824 | .207 | .335 | 3.983 | .001* |
| ด้านคุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน (X ₄) | .296 | .208 | .120 | 1.425 | .157 |
| ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน (X ₅) | .288 | .207 | .115 | 1.392 | .167 |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₆) | .545 | .208 | .221 | 2.614 | .010* |

R = .610, R² = .372, df = 6, F = 10.073, Sig. = .001*

* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .610 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ร้อยละ 61 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .372 หมายความว่า สามารถอธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 37.2 อีกร้อยละ 62.8 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 37.2 (R² = .372) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ ($\beta = .335$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .302$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta = .221$) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านคุณลักษณะเฉพาะอย่างของงาน และด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

| ตัวแปร | b | SE _b | Beta | t | Sig. |
|---|--------|-----------------|------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | |
| (Constant) | 25.584 | 3.605 | | 7.097 | .001* |
| ความผูกพันด้านจิตใจ (X ₁) | .866 | .195 | .359 | 4.436 | .001* |
| ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (X ₂) | .710 | .165 | .337 | 4.315 | .001* |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (X ₃) | .482 | .202 | .192 | 2.387 | .019 |
| R = .624, R ² = .389, df = 3, F = 22.277, Sig. = .001* | | | | | |

* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .624 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ร้อยละ 62.4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .389 หมายความว่า สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 38.9 อีกร้อยละ 61.1 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 38.9 (R² = .389) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\beta = .359$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\beta = .337$) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก

| ตัวแปร | b | SE _b | Beta | t | Sig. |
|--|--------|-----------------|------|--------|-------|
| ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | | | | | |
| (Constant) | 37.090 | 3.448 | | 10.757 | .001* |
| ความสมดุลด้านเวลา (X ₁) | .585 | .198 | .259 | 2.949 | .004* |
| ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต (X ₂) | .538 | .185 | .288 | 2.905 | .004* |
| ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (X ₃) | .202 | .166 | .121 | 1.215 | .227 |
| R = .445, R ² = .198, df = 3, F = 8.620, Sig. = .001* | | | | | |

* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .445 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ร้อยละ 45.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .198 หมายความว่า สามารถอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 19.8 อีกร้อยละ 80.2 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านต่าง ๆ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 19.8 ($R^2 = .198$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก จึงสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต ($\beta = .288$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ด้านเวลา ($\beta = .259$) ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

อภิปรายผล

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก อาจเนื่องมาจากองค์การมหาชนถือเป็นหน่วยงานภาครัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารแผนกลยุทธ์การทำงานจากผู้บริหารระดับสูง ไปยังบุคลากรระดับปฏิบัติการผ่านกิจกรรม Town Hall การกำหนดแผนกลยุทธ์ การดำเนินงานที่ทุกสายงานต้องนำไปปฏิบัติ และแผนฯ ดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนด KPI ของบุคลากรรายบุคคล รวมถึงหน่วยงานมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตในสายงาน (Career Path) รวมถึงมีโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน มีระบบการเลื่อนตำแหน่งเป็นระบบขั้นบันได ซึ่งถือเป็นระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน (Job Security) และเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเติบโตในตำแหน่ง ผ่านการสนับสนุนการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งนี้หากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยส่งผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่าในการทำงาน และสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) ที่ศึกษาประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนิเทศงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านความต่อเนื่อง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ทำงานในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออกรู้สึกได้ว่างานที่ได้ทำนั้นมีความหมายต่อประเทศ เนื่องจากหน่วยงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีการให้บริการ และให้ความรู้แก่สังคม ดังนั้นจึงอาจรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนและช่วยเหลือประเทศ อีกทั้งหน่วยงานมีความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ช่วยเพิ่มความมั่นใจในอนาคตของตนเอง มีระบบสวัสดิการที่ดี เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร โฉมอุปฮาด (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก รวมถึงงานวิจัยของกัญติมา ศรีสุริยงค์ (2561) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ โดยผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วมในงานและการใช้ชีวิต มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก อาจเนื่องมาจากการทำงานภายในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก มีการกำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอน คือ 8.30-16.30 น. และมีวันหยุดมากกว่าหน่วยงานภาคเอกชน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาการทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรสามารถมีเวลาที่สามารถใช้ในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อบุคลากรสามารถจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดีแล้ว จะให้มีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพันธ์ ตติยาภรณ์, ธนายุ ภูวิทย์ และนิศย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี (2559) ที่ศึกษาประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลของชีวิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษารายงานเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานผ่านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน เช่น กำหนดแนวทางและรูปแบบการสื่อสารนโยบายและทิศทางขององค์กรให้ชัดเจนและมีความหลากหลาย รวมถึงสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรรวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการเติบโตในการทำงาน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญขององค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

2. องค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและมีการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงบทบาทที่สำคัญของตนเองในองค์กร โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถ และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ผ่านการให้รางวัล คำชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

3. องค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากรองค์กร เช่น กำหนดนโยบายการให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาทำงานที่สะดวก หรือการทำงานจากระยะไกล (Remote Work) เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการกับภาระงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคุณภาพทั้งกายและใจ เช่น จัดโปรแกรมให้คำปรึกษาด้านความเครียดจากการทำงาน โปรแกรมการแข่งขันออกกำลังกายภายในองค์กร การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพต่าง ๆ



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในองค์กรมหาชนที่อื่น ๆ เนื่องจากในแต่ละองค์กรต่างมีบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

2. ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งอาจจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ และยังช่วยให้ทราบถึงความคิดเห็นเพิ่มเติมของบุคลากรที่อาจเป็นประเด็นที่สำคัญต่อการสรุปผลการวิจัยได้

เอกสารอ้างอิง

กัญติมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561*, 13, 412-421.

เจตนา สายศรี, สามารณ อัยกร, และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2566). ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 17(2), 136-151.

ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์, ธนายุ ภูวิทย์ธร, และนิธย์ ททัฬหสิวงค์ สุขศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 12(1), 21-43.

ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนพร โฉมอุปฮาด. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารโครงการทวีปปัญญาไททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*, 1-12.

นิศาชล โทแก้ว, สุธนา บุญเหลือ, และภุริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 33(2), 163-172.

ปราโมทย์ รอดวินิจ, ปพภักษ์ อุตสาหะวานิชกิจ, และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม. (2558). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 34(1), 120-130.

ปิยะนาฏ บุตรราช และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: บัณฑิตศึกษา*, 4(4), 133-143.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.

สิทธิศักดิ์ ธนรัชตานนท์ และเดชา โลจนสิริศิลป์. (2564). การปรับปรุงการบริหารความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา เครือ ทีซีซี กรุ๊ป ที่ปฏิบัติงานในตึกเอ็มไพร์. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 พ.ศ. 2564*, 8, 563-571.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *แบบสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อัญมณี ศรีปลาด และสุรวิ ศุณาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134-149.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Peterson, G. E., & Plowman, E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.