สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The impacts of the working environment and organizational engagement on the performance of university operations staff at Srinakharinwirot University

ปฤษณา ทิพย์สุวรรณ,
ทองฟู ศิริวงศ์ และ สมพล ทุ่งหว้า
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Prisana Thipsuwan,
Thongfu Siriwongse and Sompon Thungwha
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: 6414104012@rumail.ru.ac.th

****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวนทั้งสิ้น 309 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม พบว่า ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

* วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 27 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ : 28 เมษายน 2566
Received: March 28 2023; Revised: April 27 2023; Accepted: April 28 2023

ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstracts

This research aims to study the working environment and organizational engagement that impact the work performance of operations university staff at Srinakharinwirot University. Samples for the study consisted of 309 operations university staff working at the university. Questionnaires were used as a research instrument, while percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and multiple linear regression were used as statistical tools.

The results found that: 1) The majority of respondents were female, aged 35-44, single, holding a bachelor's degree, having 5-10 years of working experience, and earning an average salary of less than 15,001-25,000 baht. Their opinions on the working environment, organizational engagement, and work performance overall were at a high level. 2) The respondents who earned different salaries would have different work performances, especially in the aspects of quality, time, and expense, at the 0.05 significant level. 3) The working environment had an impact on overall work performance. In addition, it was found that job specifications, welfare, social attributes of work, and safety factors had a significant impact on the work performance of the staff. 4) Organizational engagement also had an impact on work performance. Furthermore, affective and normative commitment factors had an impact on the work performance of the staff at a 0.01 significant level.

Keywords: Working environment; Organizational engagement; Work performance

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กร จัดเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นทรัพยากรอันมีค่าของมหาวิทยาลัย ประกอบกับเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงบริบททั้งภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสภาพจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2565-2580) และวิสัยทัศน์การดำเนินงานใหม่ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงจากบริบทของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมากในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565 : A)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม (Learning University for Society) ตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ โดยมีแกนหลักเป็นเสาค้ำจุนเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว 3 ยุทธศาสตร์ อันได้แก่ เสาหลักต้นที่ 1 การเป็นผู้นำทางการศึกษา (Education Leader) เสาหลักต้นที่ 2 การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล (High Performance and Good Governance Organization) และเสาหลักต้นที่ 3 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อสังคม (Social Engagement) โดยประเด็นเหล่านี้ถือเป็นจุดตั้งต้นในการจัดทำกรอบความคิดของแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565 : 7)

ดังนั้นเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของคนที่จะสามารถทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยดังกล่าวประสบความสำเร็จได้นั้น มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันหลักด้านทรัพยากรบุคคล 2 ประการ อันได้แก่ 1) ขีดความสามารถของบุคลากร (Capability) ที่สามารถตอบโจทย์ในการทำงานของมหาวิทยาลัย และ 2) ความผูกพันของบุคลากร (Engagement) อันก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กร องค์ประกอบที่มีความสำคัญในการทำให้เป้าหมายนี้สำเร็จได้แบ่งออกเป็น 4 การมุ่งเน้นหลัก อันได้แก่ 1) การมุ่งเน้นด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture Focus) 2) การมุ่งเน้นด้านสภาพแวดล้อมทรัพยากรบุคคล (Workforce Environment Focus) 3) การมุ่งเน้นด้านระบบและกระบวนการทรัพยากรบุคคล (HR Systems and Processes Focus) และ 4) การมุ่งด้านความผูกพันของพนักงาน (Workforce Engagement Focus) (ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565 : 7-13)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญกับการผลักดันด้านพัฒนาองค์กร จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเนื้อหาประเด็นซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลจากการดำเนินงานที่โยงใยกันภายในกระบวนการเพื่อเป้าหมาย และการขับเคลื่อนเพื่อสร้างคนที่มีทั้งขีดความสามารถและคุณลักษณะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยต้องการคือ ประเด็นหลักทางด้านสภาพแวดล้อมทรัพยากรบุคคลนี้ มีความสำคัญอย่างมากทั้งในแง่ของกายภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทในการทำงาน และต้องการที่จะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร หากไม่เกิดความรู้สึกผูกพันบุคลากรย่อมจะรู้สึกว่ามาทำงานเพียงเพราะจำเป็นหรือทำงานเท่าที่ทำได้หรือได้รับมอบหมายเท่านั้น การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้สามารถตอบโจทย์การทำให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรที่มีพันธกิจสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวางแผนเพื่อพัฒนา

และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนนำไปสู่การทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งมีจำนวน 1,110 คน (ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565) และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการศึกษาไม่เกินร้อยละ 5 เท่ากับจำนวน 15 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 309 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ (6) ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ (1) ความมั่นคงปลอดภัย (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (3) องค์การและการจัดการ (4) ค่าจ้าง (5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (6) การนิเทศงาน (7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (8) การติดต่อสื่อสาร (9) สภาพการทำงาน และ (10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา และ (4) ค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะการเก็บรวบรวบข้อมูลออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 309 ตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-Test, F-Test และ One-Way ANOVA

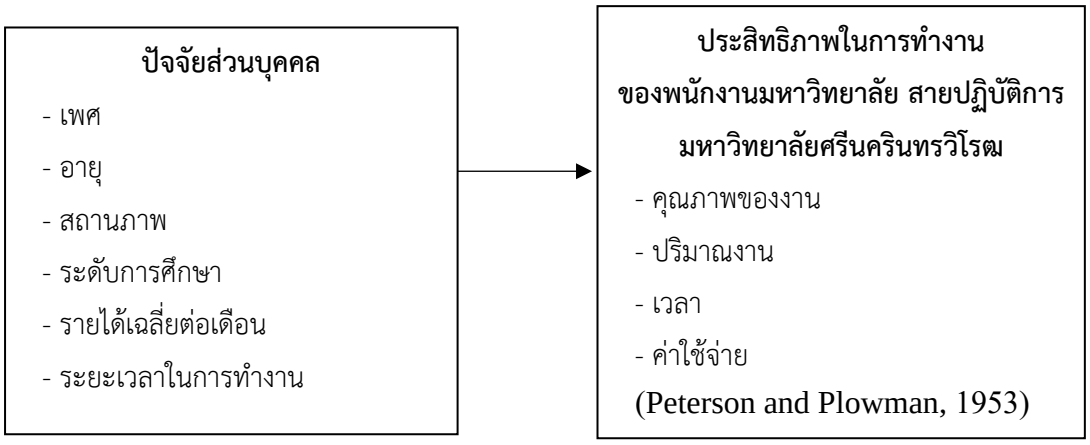
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) **ตัวแปรตาม** (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน ร้อยละ 71.80 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 71 คน ร้อยละ 23.00 และเพศทางเลือก จำนวน 16 คน ร้อยละ 5.20 มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 38.80 รองลงมามีอายุ 25-

34 ปี จำนวน 101 คน ร้อยละ 32.70 มีอายุ 45-54 ปี จำนวน 59 คน ร้อยละ 19.10 มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.90 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน ร้อยละ 4.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 198 คน ร้อยละ 64.10 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 98 คน ร้อยละ 31.70 และมีสถานภาพม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน ร้อยละ 4.20 มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน ร้อยละ 60.50 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาโท จำนวน 90 คน ร้อยละ 29.10 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน ร้อยละ 9.10 และมีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 142 คน ร้อยละ 46.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 124 คน ร้อยละ 40.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 37 คน ร้อยละ 12.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 6 คน ร้อยละ 1.90 มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 107 คน ร้อยละ 34.60 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน ร้อยละ 24.60 มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 66 คน ร้อยละ 21.40 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 19.40

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความมั่นคงปลอดภัย	4.27	0.626	มากที่สุด
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.96	0.782	มาก
องค์การและการจัดการ	4.09	0.628	มาก
ค่าจ้าง	4.13	0.496	มาก
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	4.03	0.669	มาก
การนิเทศงาน	3.81	0.907	มาก
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	4.12	0.745	มาก
การติดต่อสื่อสาร	3.91	0.750	มาก
สภาพการทำงาน	3.87	0.766	มาก
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	3.98	0.803	มาก
รวม	**4.01**	**0.576**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นต่อตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.27) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 รองลงมาคือ ทุกด้านมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ค่าจ้าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.13) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 คุณลักษณะทางสังคมของงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.12) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.745 องค์การและการจัดการ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.09) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628 คุณลักษณะเฉพาะของงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.03) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.669 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.98) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.803 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.96) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.782 การติดต่อสื่อสาร มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.91) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.750 สภาพการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.87) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766 และการนิเทศงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.81) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.907 ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.20	0.689	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.73	0.783	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.14	0.645	มาก
รวม	**4.02**	**0.619**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่า ทุกด้านมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.20) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.689 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.14) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 3.73) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.783 ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
คุณภาพของงาน	4.22	0.558	มากที่สุด
ปริมาณงาน	4.11	0.584	มาก
เวลา	4.21	0.527	มากที่สุด
ค่าใช้จ่าย	4.19	0.582	มาก
รวม	**4.18**	**0.500**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายด้าน จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงานในระดับมากที่สุด มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.22) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.21) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.527 ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.19) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 และด้านปริมาณงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.11) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
เพศ	F = 0.346	Sig = 0.708
อายุ	F = 0.806	Sig = 0.447
สถานภาพ	T = 0.970	Sig = 0.333
ระดับการศึกษา	F = 0.960	Sig = 0.384
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 5.533	Sig = 0.004**
ระยะเวลาในการทำงาน	F = 0.065	Sig = 0.978

** มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01

จากตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.05 และส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ LSD

6. ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig
Constant	1.904	0.162		11.770	0.000**
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (X_5)	0.230	0.047	0.308	4.949	0.000**
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (X_{10})	0.109	0.036	0.174	3.019	0.003**
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน (X_7)	0.110	0.038	0.164	2.889	0.004**
ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1)	0.109	0.049	0.136	2.247	0.025*
	F = 55.680		Sig = 0.025*		
	R = 0.650		Adjusted R^2 = 0.415		
	R^2 = 0.423		S.E. = 0.383		

** มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.05

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ Standardized (β) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มากที่สุดคือ คุณลักษณะเฉพาะของงาน (β = 0.308) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (β = 0.174) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (β = 0.164) และความมั่นคงปลอดภัย (β = 0.136) โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ร้อยละ 42.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.05 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณประสิทธิภาพในการ

ทำงานในภาพรวม เท่ากับ 0.383 แสดงว่าตัวแปรอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ร้อยละ 57.70

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized (B) พบว่า คุณลักษณะเฉพาะของงาน (X_5) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (X_{10}) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (X_7) และความมั่นคงปลอดภัย (X_1) ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 และ 0.05 สามารถเขียนอธิบายสมการได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$y = 1.904 + 0.230$ (X_5: ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน) + 0.109 (X_{10}: ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ) + 0.110 (X_7: ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน) + 0.109 (X_1: ด้านความมั่นคงปลอดภัย)

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$y = 0.308$ (X_5: ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน) + 0.174 (X_{10}: ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ) + 0.164 (X_7: ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน) + 0.136 (X_1: ด้านความมั่นคงปลอดภัย)

7. ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig
Constant	1.669	0.129		12.969	0.000**
ความผูกพันด้านจิตใจ (X_1)	0.318	0.041	0.437	7.799	0.000**
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X_3)	0.109	0.044	0.367	6.556	0.000**
	F = 197.102		Sig = 0.000**		
	R = 0.750		Adjusted R^2 = 0.560		
	R^2 = 0.563		S.E. = 0.332		

** มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ Standardized (β) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มากที่สุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ (β = 0.437) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (β = 0.367) โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ร้อยละ 56.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ

ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม เท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ร้อยละ 43.70

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized (B) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (X_1) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X_3) ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 สามารถเขียนอธิบายสมการได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$y = 1.669 + 0.318$ (X_1: ความผูกพันด้านจิตใจ) + 0.109 (X_3: ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$y = 0.437$ (X_1: ความผูกพันด้านจิตใจ) + 0.367 (X_3: ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม น้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไปนั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ อายุการทำงานนาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอัตราสูงกว่า เนื่องจากมีผลประเมินการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นและรับรู้ไม่ว่าเรื่องคุณภาพของงานที่ทำได้อย่างครบถ้วน ถูกต้องตามมาตรฐาน สามารถพัฒนาเสริมเทคนิคการทำงานส่งผลเกิดการทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น รวมถึงประสิทธิภาพการใช้จ่าย หรือต้นทุนในการดำเนินการผลิต ได้แก่ การใช้เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด อีกทั้ง บุคคลที่มีรายได้หรือมีสถานภาพทางสังคมและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ทัศนคติ และค่านิยมเรื่องเป้าหมายการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึง ลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน การวิเคราะห์จากปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง การประกอบอาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตติยา ชินเดช (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2562) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามกับความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่และเกิดความมั่นใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้ง หากเกิดปัญหาก็สามารถขอความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ ส่งผลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพและความถูกต้องเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ เกิดแนวคิดจะรักษาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของตัวเองเพื่อคงอยู่และดีขึ้นตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของโสรยา สุภาผล และคณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมด้านความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านทางกายภาพ ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล มีอำนาจทำนายอยู่ที่ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.05

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสิทธิในการลาต่างๆ ได้ เช่น การลาป่วย ลากิจส่วนตัว และลาพักผ่อน เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะหากทำงานเกิดประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะทำให้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้พนักงานมีมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจและเกิดการจ้างงานต่อไม่มีการปลดหรือให้ออกจากงาน ตลอดจนการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้พนักงานไม่มีความกังวลหรือเครียด ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานในการทำงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพราะไม่ต้องมากังวลในเรื่องที่นอกเหนือจากการทำงาน และทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1973) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี

และสบายใจ อีกทั้ง การได้รับสิทธิพิเศษและความช่วยเหลืออื่นๆ นอกเหนือจากสิ่งที่พนักงานได้รับเป็นปกติ ได้แก่ การลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี เบี้ยบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jalal Hanaysha (2016) ได้ทำการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพัน สภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์แห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีผลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ถึงแม้บางครั้งจะต้องทำงานล่วงเวลาก็ตาม อีกทั้ง ยังยินดีที่จะประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับทั้งอยู่ในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กร สิ่งเหล่านี้เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีการแสดงออกในลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบในการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากองค์ประกอบที่ต้องเกี่ยวพันกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างสูงในการทำงานร่วมกับองค์กร มีความรัก ความผูกพัน และความทุ่มเทกับองค์กร โดยจะแสดงออกลักษณะการทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง ก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไป อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคีตา พัฒนาไพบูลย์กุล (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับที่ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดี มะนะเวศ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกผันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม สร้างงานให้เกิดความท้าทาย เปิดโอกาสแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งควรมีการกำหนดปริมาณงานให้มีความเหมาะสม และจัดระบบการทำงานให้เป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการวางแผนที่ดี สามารถบริหารจัดการเวลาทำให้ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ผู้บริหารควรตระหนักถึงสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการช่วยเหลือต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น สิทธิค่ารักษาพยาบาล การลา สนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตร รวมถึงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชย ถือเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานที่ดีและมีคุณภาพมาตรฐาน

3. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างการทำความรู้จักกันข้ามสายงาน อันส่งผลดีต่อการทำงานในวันข้างหน้า เช่น การขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันได้

4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้และการเผยแพร่บริบทที่ดีขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก ตลอดจนการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างหลักความมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ รวมถึงส่งเสริมพนักงานในการศึกษาดูงานจากหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจัดหาวิธีการหรือแนวทางในการสร้างรับรู้ถึงความรู้สึกหรือความประทับใจให้กับพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าพนักงานมีความสำคัญที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร อันส่งผลทำให้พนักงานมีความพร้อมจะช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และตัดสินใจถูกต้องที่ได้ปฏิบัติงานแห่งนี้

7. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้องค์กรเกิดความเสื่อมเสียและเสียชื่อเสียง ตลอดจนหากพนักงานกระทำผิดหรือทุจริตใดๆ ควรจะได้รับบทลงโทษทางวินัยหรือถูกเลิกจ้าง

8. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนใจในเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานควรจะได้รับนั้น โดยอาจจะประเมินจากตำแหน่งงาน และเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างอัตราเงินเดือนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรพิจารณาปรับฐานโครงสร้างเงินเดือน หรือการสนับสนุนการทำงานล่วงเวลา เพื่อได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรให้แก่พนักงานทำงานต่อไปจนถึงเกษียณอายุการทำงาน รวมถึงควรมีการจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จะส่งผลให้พนักงานไม่ตัดสินใจลาออก และยังมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป และทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ทำให้ผลการวิจัยอาจมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอศึกษาการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นนี้

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาและรวบรวมเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ในเขตพื้นที่ต่างจังหวัดเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่าง

3. ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤตติยา ชินเดช. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คีตา พัฒนาไพบูลย์กุล. (2565*). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภักดี มะนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกผันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กำแพงเพชร. *วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ.* 33 (1), 18-28.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). ส่วนทรัพยากรบุคคล เอกสารเผยแพร่ แผนแม่บททรัพยากรบุคคล. *ออนไลน์.* แหล่งที่มา http://hr.op.swu.ac.th/E-book/HR-Master-Plan-66-70

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). ส่วนทรัพยากรบุคคล ข้อมูลสถิติ จำนวนบุคลากร. *ออนไลน์.* แหล่งที่มาhttp://hr.op.swu.ac.th/stat

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่ ฉบับปรับปรุงใหม่.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

โสรยา สุภาผล และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.* 10 (2), 211-225.

อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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 (1), 1-18.

Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Social and Behavioral Sciences,* 289-297.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management.* (3rd ed.). NY: Richard D. Irwin Inc.