

บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND  
QUALITY OF WORK LIFE ON WORK EFFICIENCY OF SUPPORTING STAFFS  
OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ISAN

สุพจน์ อภิรักษ์ธรรมา<sup>1</sup> ปัทมา ถนิมกาญจน์<sup>2</sup>

Supoj Apiraktara<sup>1</sup> Patima Tanimkarn<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 418 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 220 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ร้อยละ 61.5 ( $\text{AdjR}^2 = 0.615$ )

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Master of Business Administration degree students, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงาน  
สายสนับสนุน

### Abstract

The purposes of this research was: to study the organizational climate and quality of work life that affect the performance of supporting staffs the Rajamangala University of Technology Isan. The research instruments were questionnaire data were analyzed by quantitative research population was supporting staffs Rajamangala University of Technology Isan 418 people sample size supporting staffs 220 people sampling method Simple random sampling the research instruments were questionnaire The data were analyzed by using the computer software package. The statistics used in data analysis were descriptive statistics. analyze data with the distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics in hypothesis testing by means of multiple regression coefficient analysis.

The results were as follows:

Organizational atmosphere and quality of work life affect the performance of supporting staffs the Rajamangala University of Technology Isan. and when considering each aspect, it was found that Responsibility Support Social integration or collaboration the balance between work life and other aspects of life in terms of working conditions that are safe and that promote health positively affect operational efficiency with statistical significance at the level of 0.05 and 0.01. They were able to jointly predict the performance of employees supporting the Rajamangala University of Technology Isan by 61.5 percent ( $\text{AdjR}^2 = 0.615$ ).

**Keywords:** Organizational Climate, Quality of Work Life, Work Efficiency,  
Support Staffs

### บทนำ

สภาวะสังคมเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมโยงการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ภาครัฐมีการเตรียม ความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ โดยการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ร่วมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยความสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2560) ได้กำหนดนโยบายการเตรียมพร้อมด้านกำลังคน ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร โดยการพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตมนุษย์เป็นเป้าหมายที่สำคัญเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรและต้นทุนที่มีคุณค่า

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจัดการงานและหน่วยงานในสังกัดอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนและระบบงาน ซึ่งส่งผลให้บทบาทหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุน ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ดังนั้นในแต่ละหน่วยงานจะมีบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการเชื่อมโยงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เป็นตัวแปรกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559) อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญในที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบาย หรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากที่สุดเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

### สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตสุรินทร์

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ บรรยายการองค์การ ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีของ Stringer (2002) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1975) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) และ บูรณาการจาก ศศิธร จิมากรณ์ (2556) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา

## เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

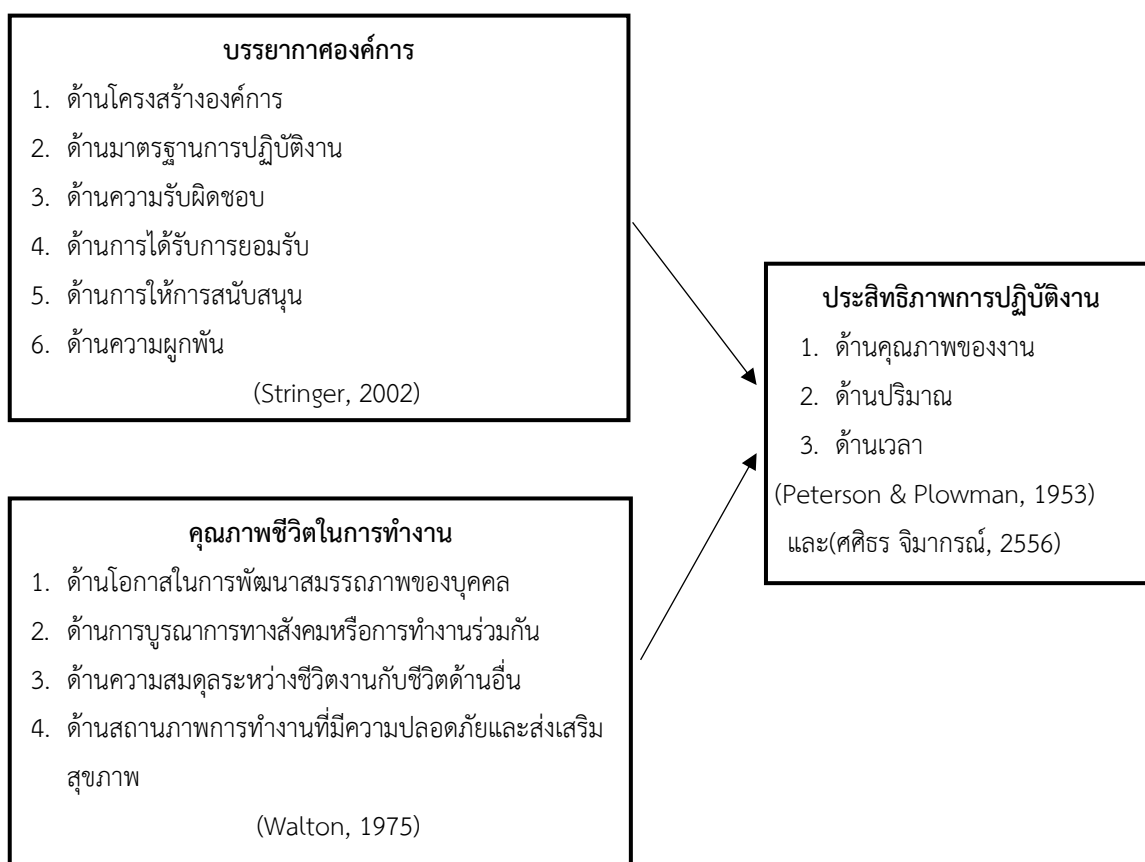
บรรยายการองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สามารถรับรู้และแสดงให้เห็นถึง ทศนคติ ค่านิยมของคนในองค์การที่แสดงออกมาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหรือพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความคิดใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ จนนำไปสู่เป้าหมายขององค์การนั้น ๆ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี และการทำงานมีประสิทธิภาพทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มผลงานและลดเวลาในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล รวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็วและเป็นที่พึงพอใจขององค์การ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดบรรยากาศองค์การ ของ Stringer (2002) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1975) แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953) และ บุรณาการจาก ศศิธร จิมากรณ์ (2556) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 418 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน  
 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยคำนวณขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรด้วยสูตรของคณิต ไช่มุกต์ (2546:185-187) ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 10 รวมเป็น 220 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close - Ended Questionnaire) แบบมีหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกคำตอบที่ดีที่สุด ได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 280)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านบรรยากาศองค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้มาตรวัด (Likert Scale) ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดคะแนนของการตอบแบบสอบถาม 5 4 3 2 1 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 281-283)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้มาตรวัด (Likert Scale) ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดคะแนนของการตอบแบบสอบถาม 5 4 3 2 1 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 281-283)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้มาตรวัด (Likert Scale) ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดคะแนนของการตอบแบบสอบถาม 5 4 3 2 1 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 281-283)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open - ended Questions)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item Objective Congruence : IOC ) มีค่า 0.955 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 281-283)

2) ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไป ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha

Coefficient) พบว่าทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.773 – 0.933 โดยสูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 281-283)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

การศึกษابรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 220 คน
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ รายงานทางวิชาการ ข้อมูลทางสถิติ บทความทางวิชาการ อินเทอร์เน็ตและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในเบื้องต้น จากนั้นทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษابรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 มีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ซึ่งมีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.66) และด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.68) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.64) ด้าน

โครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.65) และด้านการให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.66) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.59) และด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.58)

#### 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในเบื้องต้น ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน จากการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.512 – 0.710 โดยมีค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 2.510 – 3.572 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 สามารถนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ดังนั้น จึงอนุมานได้ว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น ( Multicollinearity) (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553 : 325 - 326)

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

|                 | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | VIF   |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-------|
| X <sub>1</sub>  | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                |                 | 2.866 |
| X <sub>2</sub>  | .764**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                 | 3.572 |
| X <sub>3</sub>  | .685**         | .740**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                 | 3.150 |
| X <sub>4</sub>  | .625**         | .659**         | .697**         | 1              |                |                |                |                |                |                 | 2.748 |
| X <sub>5</sub>  | .626**         | .624**         | .682**         | .715**         | 1              |                |                |                |                |                 | 3.568 |
| X <sub>6</sub>  | .643**         | .648**         | .672**         | .685**         | .728**         | 1              |                |                |                |                 | 3.171 |
| X <sub>7</sub>  | .628**         | .653**         | .591**         | .615**         | .767**         | .709**         | 1              |                |                |                 | 3.227 |
| X <sub>8</sub>  | .597**         | .639**         | .614**         | .606**         | .596**         | .672**         | .579**         | 1              |                |                 | 2.737 |
| X <sub>9</sub>  | .528**         | .648**         | .618**         | .528**         | .592**         | .641**         | .620**         | .671**         | 1              |                 | 2.510 |
| X <sub>10</sub> | .616**         | .622**         | .647**         | .613*          | .609**         | .680**         | .660**         | .720**         | .686**         | 1               | 2.953 |
| Y               | .585**         | .622**         | .638**         | .575**         | .512**         | .614**         | .560**         | .710**         | .674**         | .690**          |       |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta_3 = 0.155$ ,  $P < 0.05$ ) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้การสนับสนุน ( $\beta_5 = -0.198$ ,  $P < 0.05$ ) ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\beta_8 = 0.284$ ,  $P < 0.01$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ( $\beta_9 = 0.234$ ,  $P < 0.01$ ) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\beta_{10} = 0.173$ ,  $P < 0.05$ ) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 61.5 ( $\text{Adj}R^2 = 0.615$ ) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณสามารถเขียนสมการส่งผลได้ดังสมการ

$$\hat{Y} = 0.094(X_1) + -0.018(X_2) + 0.155(X_3)^* + 0.095(X_4) + -0.198(X_5)^* + 0.034(X_6) + 0.067(X_7) + 0.284(X_8)^{**} + 0.234(X_9)^{**} + 0.173(X_{10})^*$$

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis)

| ตัวแปรอิสระ                                                                     | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |       |         |        |         |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|---------|--------|---------|
|                                                                                 | B                          | S.D.  | $\beta$ | T      | P-Value |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                             | 1.029                      | 0.173 |         | 5.953  | 0.000   |
| บรรยากาศองค์การ                                                                 |                            |       |         |        |         |
| ด้านโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )                                                  | 0.082                      | 0.062 | 0.094   | 1.331  | 0.185   |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )                                              | -0.014                     | 0.062 | -0.018  | -0.231 | 0.818   |
| ด้านความรับผิดชอบ ( $X_3$ )                                                     | 0.129                      | 0.062 | 0.155   | 2.081  | 0.039*  |
| ด้านการได้รับการยอมรับ ( $X_4$ )                                                | 0.076                      | 0.056 | 0.095   | 1.371  | 0.172   |
| ด้านการให้การสนับสนุน ( $X_5$ )                                                 | -0.169                     | 0.068 | -0.198  | -2.502 | 0.013*  |
| ด้านความผูกพัน ( $X_6$ )                                                        | 0.028                      | 0.060 | 0.034   | 0.460  | 0.646   |
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                                                           |                            |       |         |        |         |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ( $X_7$ )                                   | 0.055                      | 0.062 | 0.067   | 0.885  | 0.377   |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $X_8$ )                            | 0.238                      | 0.058 | 0.284   | 4.093  | 0.000** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ( $X_9$ )                          | 0.180                      | 0.051 | 0.234   | 3.532  | 0.001** |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $X_{10}$ )                  | 0.144                      | 0.060 | 0.173   | 2.398  | 0.017*  |
| $R = 0.796, R^2 = 0.633, \text{Adj}R^2 = 0.615, \text{SE}_{\text{est}} = 0.341$ |                            |       |         |        |         |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P < 0.05$ ) \*, ระดับ 0.01 ( $P < 0.01$ ) \*\*

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสายสนับสนุน เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานที่ซึ่งมีการกำหนดกรอบภาระหน้าที่

อย่างชัดเจน จะเกิดแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นที่จะบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จในงาน ได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ส่งต่อผลประเมินการปฏิบัติงานและการประเมินเพื่อเข้าตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ พบว่า บรรยากาศ องค์กร ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. บรรยากาศองค์กร ด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสายสนับสนุน รับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนตามสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน ได้มีประกาศปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) ทำให้กิจกรรมที่สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถดำเนินการ ได้ตามปกติได้ ประกอบกับ การสนับสนุนของทางมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ไม่เอื้ออำนวยในการรองรับ การปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศไม่รองรับการใช้งานนอกพื้นที่ รวมถึงขั้นตอน การปฏิบัติงานในบางกระบวนการไม่สามารถดำเนินงานผ่านสารสนเทศได้ จำเป็นต้องดำเนินการใน รูปแบบเอกสารเท่านั้น ทั้งนี้ ผลวิจัยขัดแย้งกับ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้ศึกษา บรรยากาศ องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการให้การสนับสนุนไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสายสนับสนุน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น และกล้าแสดงออกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง เพื่อบูรณาการทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมทั้งจะนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความภาคภูมิใจและยินดีกับความสำเร็จ ของงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นาจริย์ ทองวนิช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์

โปรดักส์ (ประเทศไทย) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางด้านสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยขัดแย้งกับ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสายสนับสนุน มีความรู้ความเข้าใจภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนได้เป็นตามกรอบระยะเวลาของการทำงานอย่างเหมาะสม โดยสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ นาจริย ทองวนิช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสายสนับสนุน สามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง จนบรรลุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้มาตรการและกฎเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ รีเลย์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) บรรยายการองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น องค์กรควร ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนได้ทำกิจกรรมที่มีการระดมสมองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและบูรณาการการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างกิจกรรมที่พนักงานรับรู้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เพื่อให้รับรู้คุณค่าและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร เช่น การยกย่องเชิดชูความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ และชื่นชมพนักงานที่มีส่วนร่วมทำให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวถ่ายทอดประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนพนักงาน ด้วยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำระบบงานที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกัน ในกรณีที่มีผู้ร่วมงานไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เช่น จัดทำระบบข้อมูลกลางที่สามารถทำงานทดแทนได้กรณีผู้ร่วมงานลาป่วย หรือ ลาพักผ่อน ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจความสำคัญของการสรรจเวลาปฏิบัติงานควบคู่กับการจัดสรรเวลาส่วนตัวภายใต้แนวคิด Work Life Balance

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ให้ความปลอดภัย และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายปฏิบัติการด้านมาตรฐานสภาพแวดล้อม นโยบายส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพที่ดีของพนักงานอย่างชัดเจน เช่น มีมาตรการการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุในภาวะฉุกเฉิน กรณี เกิดเหตุอัคคีภัย อุทกภัย หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อพนักงาน และการเพิ่มนโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับพนักงานทุกระดับ เป็นต้น

1.4 บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับกรอบภาระงานการทำงานอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดทำบันทึกข้อตกลงรายละเอียดกรอบภาระงานหลักและรอง เพื่อให้พนักงานทราบถึงขอบเขตงานที่รับผิดชอบ ซึ่งกรอบภาระงานที่ชัดเจนจะสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 บรรยากาศองค์กร ด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับ

พนักงานสายสนับสนุนด้วยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะงาน ด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ถึงแม้ในปัจจุบันจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน ที่ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติได้ อาจจะต้องใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานผ่านไปได้ด้วยดี เช่น การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสาร ร่วมกับหน่วยงานเอกชนภายนอก อาทิเช่น แอปพลิเคชัน ZOOM Meeting, Google Meet, Microsoft Teams และอินเทอร์เน็ตผ่านเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจอาจเก็บข้อมูลพนักงานสายวิชาการ รวมถึงพนักงานที่เป็นลูกจ้างเงินรายได้ เพิ่มเติมเพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาปรับปรุงวิธีการวิจัย

2.3 เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ อยู่ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลการวิจัยในช่วงสถานการณ์ปกติ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบผลความแตกต่างกันของสถานการณ์

2.4 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้สนใจอาจเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ตัวแปรอิสระที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ตัวแปรพฤติกรรมการจัดการร่วมสมัยตามแนวคิดการบริหารราชการ

## บรรณานุกรม

คณิต ไช่มุกต์. (2546). สถิติพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สายฝน.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นารีย์ ทองวานิช. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เบญจวรรณ ศงคาร. (2561). “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.” วารสารสหวิทยาการวิจัย, 4(11). 35-44.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). **ระเบียบการวิจัย: แนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.
- ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม**. งานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง. (2559). “**บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์**.” การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน, อำเภอเมือง นครราชสีมา, 531-537.
- ศศิธร จิมากรณ์. (2556). **สมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562, 7 กุมภาพันธ์). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> (2562, 7 กุมภาพันธ์).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560, 12 พฤศจิกายน). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_w3c/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422) (2560, 12 พฤศจิกายน).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Walton, R. (1975). **Criteria for Quality of work life**. New York: Free Press.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organizational climate**. New Jersey: Prentice Hall.