แนวทางการพัฒนาผลลัพธ์การทำงานจากปัจจัยทางสังคมและครอบครัวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

Guidelines for Improving Work Outcomes from Social and Family Factors of The Personnel of Pattani Provincial Administrative Organization

มัสกะห์ หวังกะจิ[1], รูวัยดา เจะลอ[2], นูรูลอุมมี มหามะยากี[3] และ ยุทธชัย ฮารีบิน[4]

Muskah Wangkaji[1], Ruwaida Jelo[2], Nurulummi Mahamayaki[3] and Yuttachai Hareebin[4]

Received: 22 November 2024 **Revised:** 10 January 2025 **Accepted:** 30 January 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางสังคมและครอบครัวที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคม ครอบครัว และผลลัพธ์ด้านการทำงาน 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงาน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาผลลัพธ์ด้านการทำงาน การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 150 คนที่สุ่มตัวอย่างแบบง่าย และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพจำนวน 3 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที (T-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมและครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวและการสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนทางการปฏิบัติ การสนับสนุนทางจิตวิทยา และการสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากร 3) แนวทางการพัฒนาผลลัพธ์ด้านการทำงานประกอบด้วยการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรและการสนับสนุนจากครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน และการสนับสนุนด้านอารมณ์จากครอบครัว การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมและครอบครัวต่อการพัฒนาสมดุลชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะในมุมมองการบริหารงานบุคคล

คำสำคัญ: ปัจจัยทางสังคม, ปัจจัยครอบครัว, ผลลัพธ์การทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

[1,2,3] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[4] อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[1,2,3] Student, Bachelor of Business Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences Prince of Songkla University, Pattani Campus

[4] Lecturer, Bachelor of Business Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences Prince of Songkla University, Pattani Campus

E mail: yuttachai.mas@gmail.com

Abstract

This study investigates social and family factors influencing the work outcomes of personnel at the Pattani Provincial Administrative Organization. The objectives were to 1) examine the levels of social and family support and work outcomes, 2) analyze factors affecting work outcomes, and 3) propose strategies for improving work outcomes. A mixed-methods research design was employed, involving quantitative data collection from 150 personnel selected through simple random sampling and qualitative interviews with three key informants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, T-tests, F-tests via LSD, and multiple regression analysis, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that 1) the levels of social and family support were high, with family support being the most prominent, particularly in emotional and family member support; 2) practical support, psychological support, and emotional support significantly influenced work outcomes; and 3) strategies to enhance work outcomes included promoting social support within organizations and family support, such as group activities, creating a positive work environment, and providing emotional support from families. This study highlights the importance of social and family support in improving work-life balance and organizational performance, particularly from a human resource management perspective.

Keywords: Social Factors, Family Factors, Work Outcomes, Work Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ (Greenhaus & Allen, 2020) การที่บุคลากรสามารถจัดการกับบทบาทต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในที่ทำงานหรือในครอบครัวย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน (Smith & Gardner, 2021)

การพัฒนาสมดุลชีวิตจากปัจจัยและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรนั้นไม่เพียงแค่เน้นที่การลดภาระงาน แต่ยังต้องคำนึงถึงการสนับสนุนทางสังคมและครอบครัวที่มีต่อบุคลากร การศึกษาของ Jones et al. (2023) ได้ชี้ให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากครอบครัวและสังคมสามารถช่วยลดความเครียดจากการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การพัฒนานโยบายและแนวทางที่เหมาะสมในองค์กรยังสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างยั่งยืน (Miller, 2024)

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสมดุลชีวิตของบุคลากรยิ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากพื้นที่นี้มีบริบทที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ทั้งในด้านวัฒนธรรม สังคม และการเมือง การศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมและความต้องการของบุคลากรในบริบทเฉพาะของปัตตานี และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากรได้

(Abdullah & Rahman, 2023) ในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมดุลชีวิตของบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อการให้บริการแก่ประชาชนและการพัฒนาในท้องถิ่น

ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมดุลชีวิตจากปัจจัยและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรในภาพรวม การศึกษานี้จะช่วยให้มีการเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมดุลชีวิตของบุคลากร รวมถึงแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมดุลชีวิตให้ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Nguyen & Tran, 2022)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ครอบครัว และผลลัพธ์ด้านการทำงาน

2) เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ครอบครัว ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผลลัพธ์ด้านการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 246 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 150 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม 3) การสนับสนุนจากครอบครัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ถนนเดชา ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัว และผลลัพธ์การทำงาน โดยอาศัยการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่ศึกษา สำหรับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม การวิจัยได้นำแนวคิดของ House (1981) ซึ่งแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การ

สนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการประเมินมาประยุกต์ใช้ โดยเน้นถึงบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานและการสนับสนุนจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ แนวคิดของ Barerra (1986) ยังถูกนำมาใช้อธิบายการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางการปฏิบัติและการสนับสนุนทางจิตวิทยา ซึ่งมีผลสำคัญต่อการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ในส่วนของการสนับสนุนจากครอบครัว แนวคิดของ Cobb (1976) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัว เช่น การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางอารมณ์ ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและลดความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครอบครัวกับผลลัพธ์การทำงาน สำหรับผลลัพธ์การทำงาน แนวคิด E.R.G. Theory ของ Alderfer (1969) ซึ่งเน้นความต้องการในด้านความสัมพันธ์และการเจริญเติบโต ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ แนวคิดของ Peterson and Plowan (Peterson & Plowan, 1989; กนกรัตน์ คุ้มบัว, 2542) ยังถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานในเชิงปริมาณ ดังแสดงตามภาพที่ 1

ขอไฟล์ PDF

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิต พิชิต เทพวรรณ์ (2554) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเน้นการดึงศักยภาพของพนักงานผ่านการปรับปรุงงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แนวทางที่องค์กรสามารถใช้เพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น การให้วันลาหยุดทดแทน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผ่อนคลาย ซึ่งการจัดการที่ดีนี้จะช่วยรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ได้แบ่งลักษณะของการสนับสนุนทางสังคม โดยสรุปได้ 3 แนวคิด ดังนี้ 1. การติดตรึงทางสังคม (Social connectedness or social embeddedness) หมายถึง คุณภาพและปริมาณของพันธะทางสังคมหรือปฏิสัมพันธ์ที่บุคคล มีต่อกันกับบุคคลอื่น นั่นรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมแบบทั้งที่เป็นทางการ (ที่ปรึกษา อาจารย์ หัวหน้า) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อน) 2. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Perceived social support) หมายถึง การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนที่ช่วยเหลือและลดผลลัพธ์จากความเครียด การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสังคมนี้ รูปแบบอาจต่างไปขึ้นกับสิ่งที่สนใจจะวัดในผู้รับว่าการสนับสนุนนั้นได้รับ (availability) หรือมีเพียงพอ (adequacy) หรือไม่ 3. การสนับสนุนทางสังคมตามจริง (Actual or enacted social support) แตกต่างจากการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยที่การวัดการสนับสนุนทางสังคมตามจริง จะมุ่งเน้นที่การรายงานผลจากบุคคลในการสนับสนุนที่เขาได้รับจริง ๆ ซึ่งรวมถึงการช่วยเหลือทางอารมณ์และการช่วยเหลือทางวัสดุอุปกรณ์ด้วย (Barerra, 1986)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว House (1981) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนได้รับความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่ ความรัก และความไว้วางใจจากผู้อื่นเมื่อกำลังเผชิญกับความเครียดหรือปัญหา 2. การสนับสนุนด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน (Instrumental Support) หมายถึง การที่บุคลรู้สึกว่าตนได้รับความช่วยเหลือโดยตรงในด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ การช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ การให้เงิน การแบ่งเบาภาระงาน เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถนำไปแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ 3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น คำแนะนำ การสอนงาน การให้ความรู้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ 4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเองเปรียบเทียบพฤติกรรมของตนกับผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคม และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน การศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการทำงานจาก Peterson and Plowan (1989) และทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1969) ได้เสนอแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน

การบริหารงานด้านธุรกิจและความพอใจในการทำงาน Peterson and Plowan มองว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานธุรกิจประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน, คุณภาพ, ปริมาณ, เวลา, และวิธีการในการผลิต การมุ่งเน้นในแต่ละด้านช่วยให้สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยมีการควบคุมต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและในเวลาที่เหมาะสมในขณะเดียวกัน ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1969) ระบุว่า ความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต, ความต้องการด้านความสัมพันธ์, และความต้องการเจริญก้าวหน้า ความต้องการเหล่านี้สะท้อนถึงความสำคัญของการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการเติบโตในสภาพแวดล้อม การทำงานการรวมกันของแนวคิดทั้งสองนี้ช่วยให้เราเข้าใจถึงวิธีการที่องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิผล

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 246 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน วิธีการสุ่มนี้ช่วยให้ตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอย่างเพียงพอในการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำนวนเทคนิคด้วย IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม โดยตัวอย่างค่า IOC ของบางข้อคำถาม ได้แก่

- ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางอารมณ์: ค่า IOC = 0.83
- ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางการปฏิบัติ: ค่า IOC = 0.93
- ข้อคำถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการทำงาน: ค่า IOC = 1.00

สำหรับหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach & Meehl, 1970) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 - 1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีค่าความน่าเชื่อถือสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. *การสนับสนุนทางสังคม*

ตัวแปรในกลุ่มนี้ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสนับสนุนทางการปฏิบัติ การสนับสนุนทางกายภาพ และการสนับสนุนทางจิตวิทยา โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่าระหว่าง 0.742 ถึง 0.864

2. *การสนับสนุนจากครอบครัว*

ตัวแปรในกลุ่มนี้ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว การสนับสนุนทางการประเมิน และการสนับสนุน

ทางอารมณ์ โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.792 ถึง 0.849

3. ผลลัพธ์ด้านการทำงาน

กลุ่มตัวแปรนี้ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และความมุ่งมั่นต่อองค์กร โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.727 ถึง 0.847

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 150 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยการสนับสนุนทางครอบครัว และผลลัพธ์ด้านการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านผลลัพธ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธี LSD

4. การวิเคราะห์สมการถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพในงานวิจัยนี้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรที่มีประสบการณ์และบทบาทสำคัญในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี การสัมภาษณ์ใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบและผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมและครอบครัวที่มีต่อผลลัพธ์การทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกถอดความ (Transcription) และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งประกอบด้วยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) และการระบุธีมหลัก (Themes) เพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ที่ได้ การวิเคราะห์นี้ช่วยเสริมความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ระยะเวลาการทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

2. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว และผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสนับสนุนทางการปฏิบัติ	4.0840	.69021	มาก
การสนับสนุนทางกายภาพ	4.0500	.74400	มาก
การสนับสนุนทางจิตวิทยา	3.8440	.91281	มาก
ค่าเฉลี่ย	**3.9926**	**.78234**	**มาก**

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.9926 (S.D. = .78234)

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม “การสนับสนุนทางการปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.0840 (S.D. = .69021) รองลงมาคือ “การสนับสนุนทางกายภาพ” มีค่าเฉลี่ย คือ 4.0500 (S.D. = .74400) และ “การสนับสนุนทางจิตวิทยา” ค่าเฉลี่ย 3.8440 (S.D. = .91281) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว

ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสนับสนุนทางสมาชิกในครอบครัว	4.2880	.73182	มาก
การสนับสนุนทางการประเมิน	4.1920	.74649	มาก
การสนับสนุนทางอารมณ์	4.2733	.75349	มาก
ค่าเฉลี่ย	**4.2511**	**.74393**	**มาก**

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.2511 (S.D. = .74393)

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม “การสนับสนุนทางสมาชิกในครอบครัว” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.2880 (S.D. = .73182) รองลงมาคือ “การสนับสนุนทางอารมณ์” มีค่าเฉลี่ย คือ 4.2733 (S.D. = .75349) และ “การสนับสนุนทางการประเมิน” ค่าเฉลี่ย 4.1920 (S.D. = .74649) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ผลลัพธ์ด้านการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.1423	.62441	มาก
ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	4.2595	.63608	มาก
ค่าเฉลี่ย	**4.2009**	**.630245**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.2009 (S.D. = .630245)

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม “ความมุ่งมั่นต่อองค์กร” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.2595 (S.D. = .63608) และ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ค่าเฉลี่ย 4.1423 (S.D. = .62441) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์การทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างค่า T-Test และค่า F-Test ซึ่งสามารถแสดงผลได้ดังนี้

3.1 เพศกับผลลัพธ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .075 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.731	1.244	3.342	**.021**
	ภายในกลุ่ม	145	53.972	.372		
ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.453	1.484	3.885	**.010**
	ภายในกลุ่ม	144	55.024	.382		
ผลลัพธ์ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.647	1.216	3.503	**.017**
	ภายในกลุ่ม	143	49.633	.347		

3.2 อายุกับผลลัพธ์การทำงาน

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมผลลัพธ์ด้านการทำงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงานที่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

ความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

โดยที่ อายุ 31 - 40 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า อายุ 51 - 60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39271* และมีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ 41 - 50 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า อายุ 51 - 60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47912* และมีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ ไม่เกิน 30 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร มากกว่า อายุ 51 - 60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35411* และมีค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ 31 - 40 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร น้อยกว่า อายุ 41-50 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28650*และมีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ 41 - 50 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร มากกว่า อายุ 51-60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54569* และมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ 31 - 40 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน มากกว่า อายุ 51 - 60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31905* และมีค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

อายุ 41 - 50 ปี มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน มากกว่า อายุ 51 - 60 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51392* และมีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทตำแหน่งกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.059	1.265	3.459	**.010**
	ภายในกลุ่ม	144	52.645	.366		
ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.026	.757	1.916	.111
	ภายในกลุ่ม	143	56.451	.395		
ผลลัพธ์ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.779	.945	2.710	**.033**
	ภายในกลุ่ม	142	49.501	.349		

3.3 ประเภทตำแหน่งกับผลลัพธ์การทำงาน

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประเภทตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมผลลัพธ์ด้านการทำงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงานที่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

โดยที่ข้าราชการ มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .58635* และมีค่า Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ข้าราชการ มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34699* และมีค่า Sig. เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .93333* และมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

พนักงานราชการ มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45714* และมีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ข้าราชการ มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32217* และมีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .81364* และมีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

พนักงานราชการ มีผลลัพธ์ด้านการทำงาน มากกว่า อื่นๆ โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42435* และมีค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการทำงานระหว่างโสดและสมรส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .151 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.236	.647	1.699	.139
	ภายในกลุ่ม	143	54.468	.381		
ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.415	.483	1.202	.311
	ภายในกลุ่ม	142	57.062	.402		
ผลลัพธ์ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.699	.540	1.505	.192
	ภายในกลุ่ม	141	50.581	.359		

3.4 ระยะเวลาในการทำงานกับผลลัพธ์การทำงาน

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมผลลัพธ์ด้านการทำงานที่มีค่า Sig. เท่ากับ .192 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

4. ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้น ของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ตารางที่ 7 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719	.517	.496	.42882

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .517 ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม 2.ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว) สามารถอธิบายผลลัพธ์ด้านการทำงาน ได้ร้อยละ 51.7 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 48.3 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.536	6	4.589	24.958	.000
	Residual	25.744	140	.184		
	Total	53.280	146			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงหมายความว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.475	.267		5.520	.000
การสนับสนุนทางการปฏิบัติ	.429	.096	.488	4.464	**.000***
การสนับสนุนทางกายภาพ	-.131	.094	-.161	-1.386	.168
การสนับสนุนทางจิตวิทยา	.182	.070	.276	2.610	**.010***
การสนับสนุนทางสมาชิกในครอบครัว	.029	.084	.036	.351	.726
การสนับสนุนทางการประเมิน	-.109	.092	-.134	-1.182	.239
การสนับสนุนทางอารมณ์	.266	.076	.335	3.511	**.001***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางการปฏิบัติ การสนับสนุนทางจิตวิทยา และการสนับสนุนทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี จำนวน 3 ด้าน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

= 1.475 + .429 (การสนับสนุนทางการปฏิบัติ) + .266 (การสนับสนุนทางอารมณ์) + .182 (การสนับสนุนทางจิตวิทยา)

ตารางที่ 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน		
เพศ		
อายุ		
ประเภทตำแหน่ง		
ระยะเวลาในการทำงาน		
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน		
การสนับสนุนทางการปฏิบัติ		
การสนับสนุนทางกายภาพ		
การสนับสนุนทางจิตวิทยา		
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการทำงาน		
การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว		
การสนับสนุนทางการประเมิน		
การสนับสนุนทางอารมณ์		

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผลลัพธ์การทำงานจากปัจจัยทางสังคมและครอบครัวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี” สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมักมีผลลัพธ์ด้านการทำงานที่ดีกว่า โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการอาชีพ (Career Development Theory) ของ Super (1980) ที่อธิบายว่าอายุที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความมั่นคงในบทบาทการทำงานจากประสบการณ์ที่สะสม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ไม่แสดงผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์การทำงานในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ข้อสังเกตนี้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานในองค์กรอาจมีลักษณะที่เป็นธรรมด้านเพศหรือระยะเวลาในการทำงานไม่ใช่ตัวชี้วัดที่สำคัญ

นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการความเครียดของบุคลากร การสนับสนุนที่แข็งแกร่งช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มีส่วนร่วมในองค์กรสูงขึ้น และส่งเสริมสมดุลชีวิต การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมดุลชีวิตในที่ทำงาน

2. ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว

การสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของ Cobb (1976) ที่ระบุว่าการสนับสนุนทางอารมณ์และคำปรึกษาจากคนใกล้ชิด เช่น ครอบครัว ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การช่วยดูแลงานบ้านและการให้กำลังใจ ยังช่วยให้บุคลากรมีเวลาทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น

การสนับสนุนจากครอบครัวในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่ามีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันในชีวิตประจำวัน การเข้าใจและสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัวช่วยลดความกังวลและเพิ่มความมั่นคงทางอารมณ์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Wang and Zhang (2022) ยังแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากครอบครัวมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพดีกว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสมดุลชีวิตที่ยั่งยืนและการพัฒนาตนเองในระยะยาว

3. ผลลัพธ์ด้านการทำงาน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์ด้านการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานรัฐที่มีความรับผิดชอบสูงและตารางเวลาที่เข้มงวด การมีสมดุลชีวิตที่ดีช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรที่มีสมดุลชีวิตที่ดีมักมีคุณภาพงานสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถส่งมอบงานได้ตรงตามเวลา งานวิจัยของ Mok & Lee (2020) สนับสนุนว่า การมีสมดุลชีวิตส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและลดความเครียดในที่ทำงาน

นอกจากนี้ ผลลัพธ์ด้านการทำงานยังเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อการรักษาบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่รู้สึกพึงพอใจกับงานและมีสมดุลชีวิตที่ดีมักอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น และมีอัตราการลาออกต่ำลง งานวิจัยของ Bakker and Demerouti (2017) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานช่วยลดการขาดงานและเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

การสนับสนุนจากครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น โดยบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากครอบครัวจะมีความเครียดลดลงและมุ่งมั่นกับงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพงานสูงขึ้น งานวิจัยของ Haar et al. (2020) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวช่วยสร้างสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรและองค์กร

4. แนวทางการพัฒนาสมดุลชีวิตจากปัจจัยและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

แนวทางการพัฒนาสมดุลชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีครอบคลุมหลายด้าน โดยหนึ่งในปัจจัยหลักคือการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานและลดความเครียด เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวกับงานและจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านการทำงานดีขึ้นอย่างชัดเจน

นอกจากปัจจัยทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตที่ดี ครอบครัวที่ให้ความเข้าใจและสนับสนุน เช่น การแบ่งเบาภาระงานบ้านหรือการให้คำปรึกษา ช่วยลดความเครียดจากการทำงานและเพิ่มเวลาที่บุคลากรสามารถทุ่มเทให้กับงานได้มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งการมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัวยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและการรักษาบุคลากรในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาแนวทางที่เน้นความยืดหยุ่นในการทำงานและส่งเสริมการสนับสนุนจากครอบครัวเพื่อให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลชีวิตได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงได้รับหน้าที่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น รวมถึงให้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นพัฒนาเครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตสู่ตำแหน่งบริหาร โดยควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการเสริมสร้างคุณธรรมในการทำงาน

1.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรอื่น ๆ ส่งเสริมบุคลากรที่ยังไม่ได้รับมอบหมายงานท้าทายด้วยการสอนงานและฝึกอบรม ส่งเสริมทักษะเบื้องต้น เช่น ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) ทักษะด้านการจัดการเวลา (Time Management Skills) ทักษะการเรียนรู้และปรับตัว (Adaptability and Learning Skills) และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความท้าทายและพร้อมพัฒนาตนเอง

1.3 ส่งเสริมผู้นำที่มีศักยภาพ ตำแหน่งบริหารควรมีคุณลักษณะของผู้นำ และบุคลากรสายวิชาการควรได้รับการสนับสนุนในเรื่องการ

ทำงานและความรู้ รวมถึงได้รับสิทธิสวัสดิการและการพัฒนาคุณธรรมอย่างเต็มที่ สำหรับกลไกในการพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้นำนั้นสามารถพัฒนาได้ด้วยกลไก 1)การจัดอบรมและสัมมนา (Workshops and Seminars) 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Development) 3) การสนับสนุนผ่านระบบประเมินผล (Ethics-Based Evaluation System) 4) การสร้างพื้นที่สนับสนุนและรับฟัง (Supportive Environment and Feedback) และ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม (Ethics Committee)

1.4 สร้างสังคมการทำงานที่ดี ฝ่ายบุคคลควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นความปลอดภัยทางใจ (safe zone) ซึ่งเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน พร้อมทั้งจัดแบ่งงานอย่างเป็นธรรมเพื่อให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กร ซึ่งอาจมีลักษณะดังนี้ 1) ความยุติธรรมในที่ทำงาน (Fairness in the Workplace) 2) ความปลอดภัยทางใจ (Psychological Safety) 3) การสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกัน (Supportive and Collaborative Culture) และ 4) การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open Communication)

1.5 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นบุคลากรให้มีความอยากทำงานและมีส่วนร่วมในสังคมที่ทำงาน โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านสิทธิต่างๆ เช่น เงินเดือน วันลา การให้บทบาทภาวะผู้นำ รวมถึงการให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายขึ้น เช่น บุคลากรจากองค์กรภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและหาความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับผลลัพธ์การทำงานในวงกว้าง

2.2 วิเคราะห์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ปัจจัยครอบครัวหรือปัจจัยจิตวิทยา เพื่อให้เข้าใจกลไกที่แท้จริง

2.3 วิจัยตามช่วงอายุและตำแหน่ง แยกการศึกษาเป็นกลุ่มอายุหรือประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะการพัฒนาเฉพาะกลุ่มที่แม่นยำยิ่งขึ้น

2.4 สำรวจการใช้นวัตกรรม ศึกษาการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิตและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล

2.5 ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม การศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมดุลชีวิต เช่น การสนับสนุนด้านสุขภาพ การจัดการเวลาทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

บทสรุป

งานวิจัยนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผลลัพธ์การทำงานจากปัจจัยทางสังคมและครอบครัวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยสนับสนุนจากสังคมและครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนทางการปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากที่สุด นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัว เช่น การสนับสนุนทางอารมณ์ ยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน งานวิจัยนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ คุ้มบัว. (2542). *การประเมินประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจ*. สำนักบริหารธุรกิจ.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การบริหารสมดุลชีวิตและการทำงาน*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Abdullah, A., & Rahman, M. (2023). Cross-cultural comparisons of work-life balance strategies in Southeast Asia. *Asian Journal of Business Research*, *12*(1), 25–40.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*(2), 142–175. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Barerra, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, *14*(4), 413–445. https://doi.org/10.1007/BF00922627

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, *38*(5), 300–314. https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003

Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, *52*(4), 281–302. https://doi.org/10.1037/h0040957

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work-life balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, *122*, Article 103472. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103472

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Jones, A. M., Brown, C. P., & Black, E. (2023). Social support and job satisfaction: A longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, *33*(2), 150–170.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Miller, R. J. (2024). The role of organizational policies in promoting work-life balance. *Management Review*, *58*(1), 85–100.

Mok, P. H., & Lee, S. W. (2020). The influence of flexible work arrangements on job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(4), 455–475.

Nguyen, T. H., & Tran, Q. P. (2022). Work-life balance in the context of Vietnamese organizations: A case study analysis. *Journal of Asian Business Studies*, *16*(3), 245–258.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

Smith, J., & Gardner, D. (2021). Managing life-work conflict: Role transitions and boundary management. *Journal of Organizational Behavior*, *42*(4), 602–615.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(3), 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Wang, S., & Zhang, Y. (2022). Exploring the impact of work-life integration on employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *27*(2), 125–140. https://doi.org/10.1037/ocp0000305