

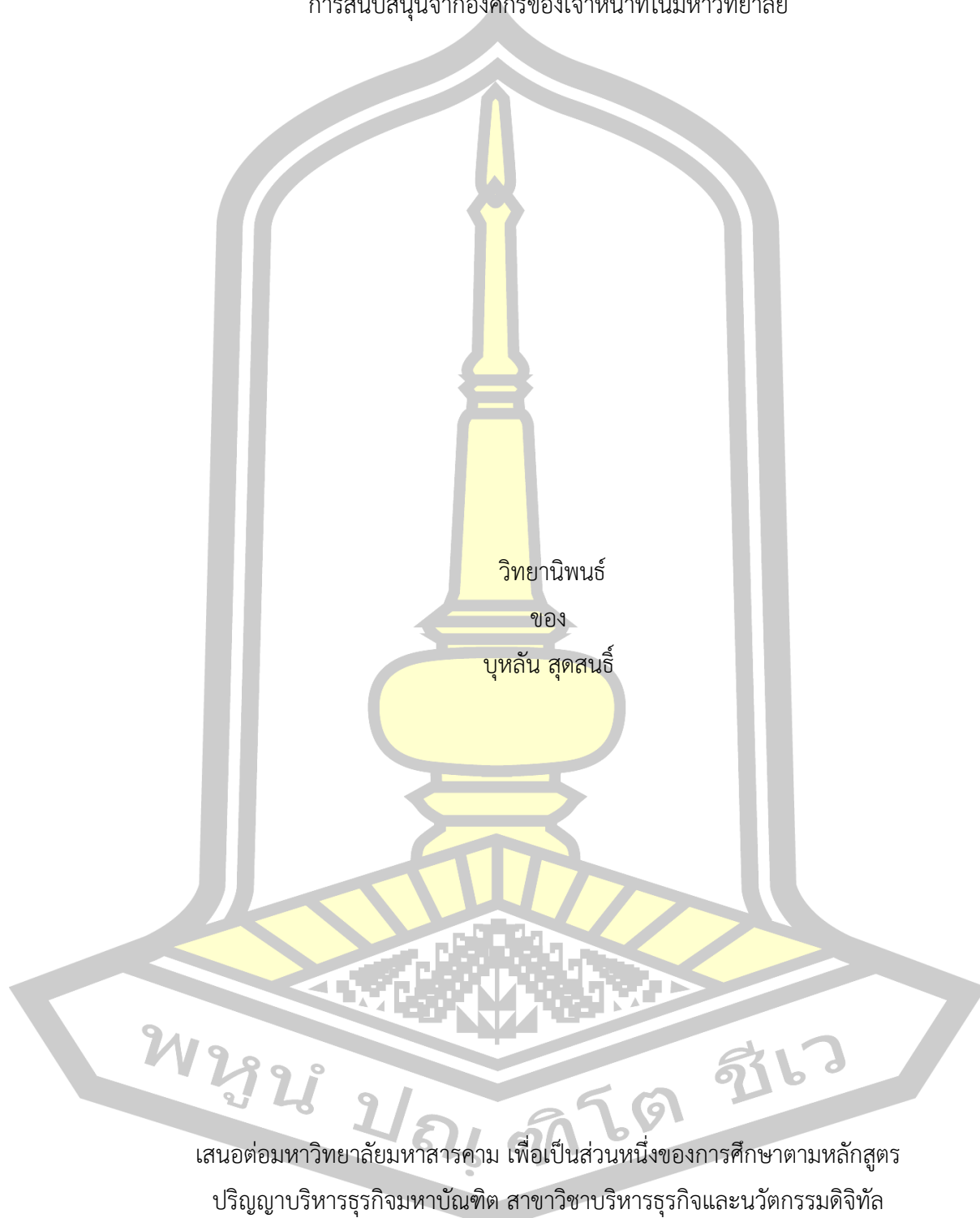
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของ
การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์
ของ
บุหพันธ์ สุดสนธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล
สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของ
การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย



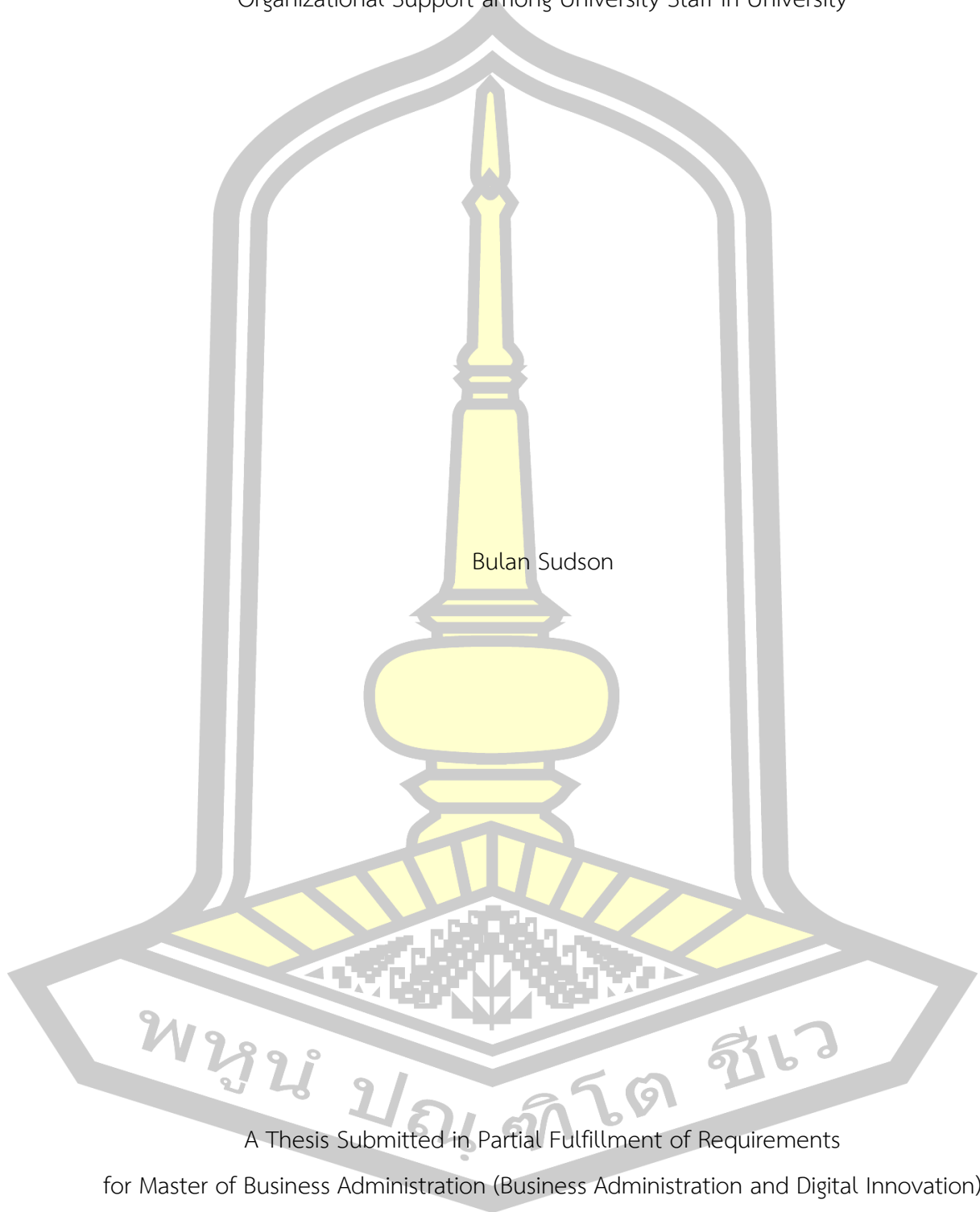
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Work-Life Balance and Job Performance in the Digital Era : The Mediating Role of
Organizational Support among University Staff in University

Bulan Sudson



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Business Administration (Business Administration and Digital Innovation)

August 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวบุหพันธ์ สุดสนธิ์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. กิตติพล วิแสง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ดร. กาญจนา หินเระว้)

.....กรรมการ

(ดร. วราวุฒิ นาคบุญนำ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ธงชัย แก้วกิริยา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. จรวย สาวีถี)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล :
 บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย บุหลัน สุตสนธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. กาญจนา หินเภาว

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2568

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมถึงตรวจสอบบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยจำนวน 242 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้หลักการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก แต่พบว่าความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างสมบูรณ์ ระหว่างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว, การสนับสนุนจากองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, มหาวิทยาลัย

TITLE	Work-Life Balance and Job Performance in the Digital Era : The Mediating Role of Organizational Support among University Staff in University		
AUTHOR	Bulan Sudson		
ADVISORS	Kanjana Hinthaw , Ph.D.		
DEGREE	Master of Business Administration	MAJOR	Business Administration and Digital Innovation
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research investigated the levels of work-life balance, perceived organizational support, and job performance among staff at Maharakham University. Additionally, it examined the mediating role of perceived organizational support between work-life balance and job performance. The study sample comprised 242 university staff members. Data were collected via questionnaires and analyzed using path analysis.

The findings indicate that the levels of work-life balance, perceived organizational support, and job performance among staff were all high. However, work-life balance was found to have no direct statistically significant effect on job performance. In contrast, perceived organizational support significantly and positively influenced job performance. Furthermore, perceived organizational support fully mediated the relationship between work-life balance and job performance.

Keyword : work-life balanc, organizational suppor, work efficiency, university

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กาญจนา หินเฮอร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนคณะกรรมการสอบโครงร่าง และสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นและเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและกำลังใจในทุกขั้นตอน

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขอขอบคุณ ครอบครัว ที่เป็นกำลังใจสำคัญ คอยสนับสนุนและเข้าใจในระหว่างการดำเนินงานวิจัยนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

บุหลิน์ สุดสนธิ์

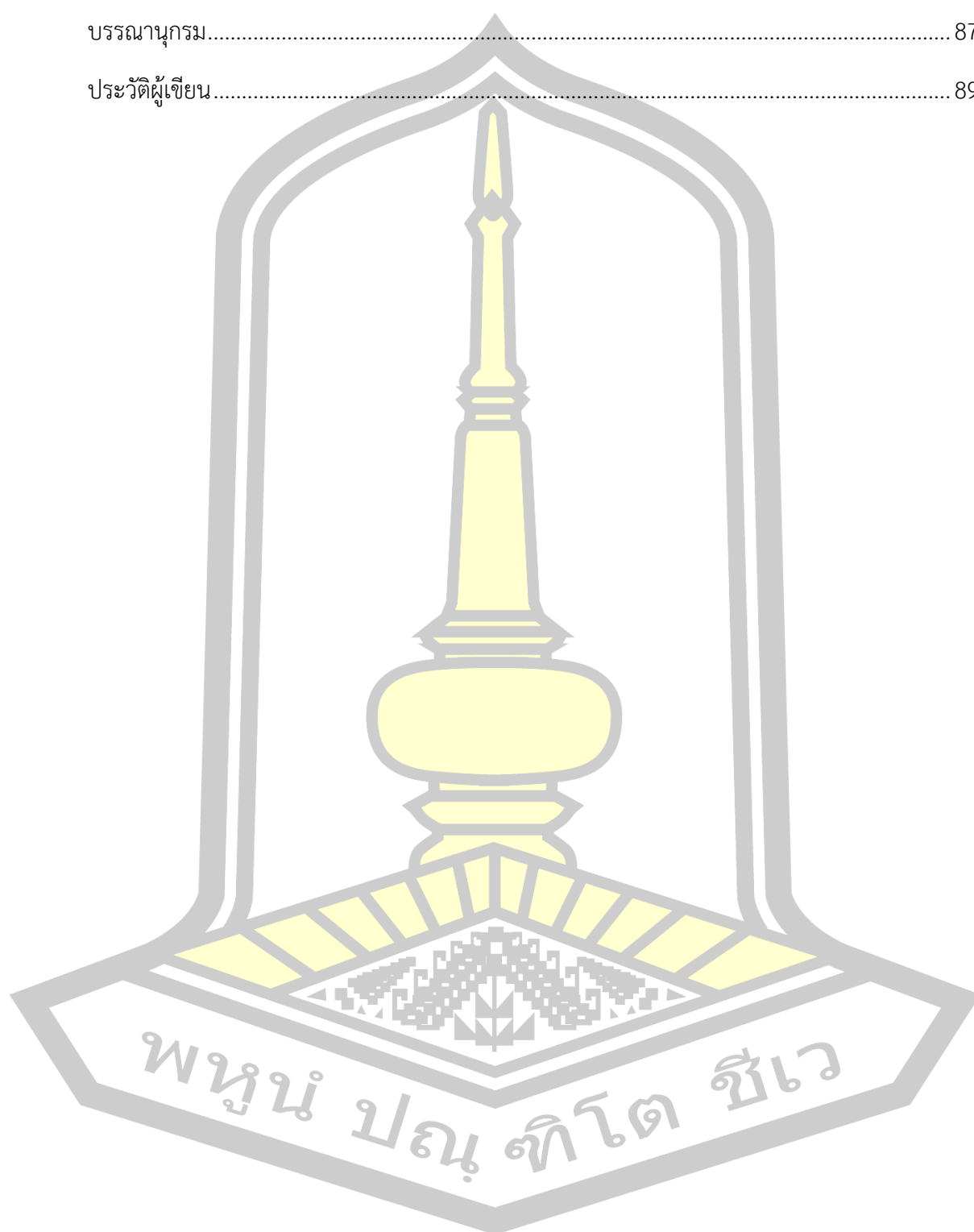


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	8
1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	9
1.7 ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	9
1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ.....	9
1.7.2 ประโยชน์เชิงนโยบาย.....	9
1.8 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	12
2.2.1 ความหมายและองค์ประกอบ.....	15
2.2.2 ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance).....	16
2.2.3 ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน.....	19

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	20
2.3.1. ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน	21
2.4 แนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	36
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	44
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.3 ผลการศึกษาระดับของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และ ประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	50
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย	63
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	67
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม.....	74

ภาคผนวก.....	77
บรรณานุกรม.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	89



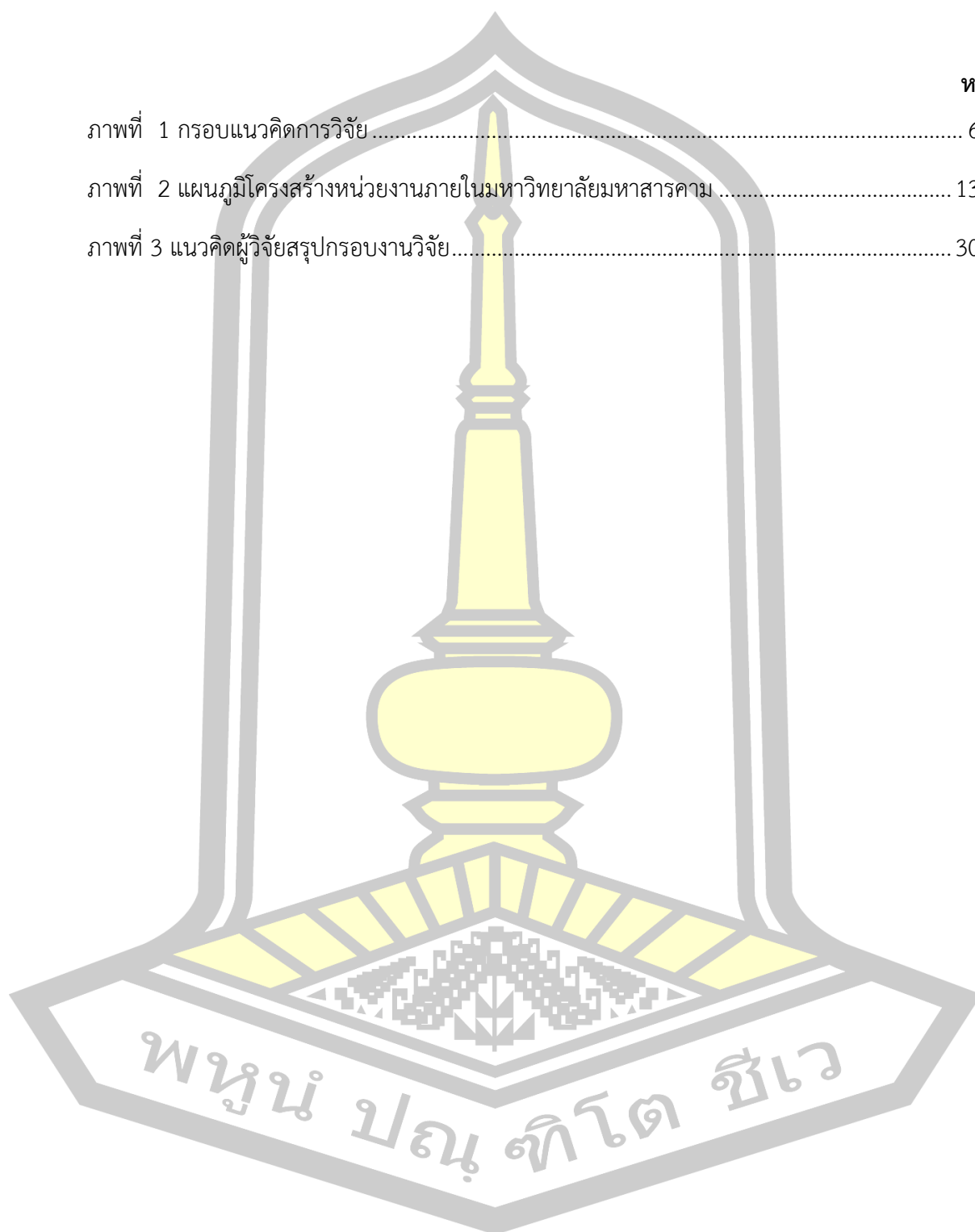
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	44
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	48
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยใน ภาพรวม	50
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม.....	51
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ความสุขด้านเวลาจำแนกรายข้อ	52
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ความสุขด้านความทุ่มเท จำแนกรายข้อ	52
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ความสุขด้านความพึงพอใจ จำแนกรายข้อ.....	53
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก องค์กร ในภาพรวม.....	54
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก องค์กร : การสนับสนุนทางอารมณ์ จำแนกรายข้อ.....	54
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก องค์กร : การสนับสนุนด้านทรัพยากร จำแนกรายข้อ.....	55
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก องค์กร : การสนับสนุนเพื่อความสุขระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อ	56
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน ในภาพรวม.....	57

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน : ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำแนกรายข้อ.....	57
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ จำแนกรายข้อ	58
ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมดุล ในงานและชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านทางเพศ.....	59
ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการ สนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านทางเพศ	59
ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อ ประสิทธิภาพในงานปัจจัยด้านทางเพศ.....	60
ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมดุล ในงานและชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านทางอายุงาน	60
ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการ สนับสนุนจากองค์กรปัจจัยด้านทางอายุงาน	60
ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อ ประสิทธิภาพในงานปัจจัยด้านทางอายุงาน	61
ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมดุล ชีวิตและงานปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	61
ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการ สนับสนุนจากองค์กรปัจจัยด้านตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อ ประสิทธิภาพงานปัจจัยด้านตำแหน่งงาน.....	63
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก	64
ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของ model.....	65
ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1-3	65
ตารางที่ 28 การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน	66

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	13
ภาพที่ 3 แนวคิดผู้วิจัยสรุปกรอบงานวิจัย.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น การทำงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันการศึกษาจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัยคือประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร การจูงใจให้มนุษย์มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีแนวทางที่หลากหลาย มีทั้งแนวทางตรงอาทิเช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ และการจูงใจทางอ้อม องค์กรประกอบที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรควรมีองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นผู้ที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการองค์กร และภาพลักษณ์ของสถาบัน

หนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม นั้นคือหน้าที่สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น หน้าที่เหล่านี้รวมถึงการจัดเตรียมเอกสารและทรัพยากรการเรียนรู้ การดูแลระบบสารสนเทศ และการให้บริการแก่นักศึกษา และคณาจารย์หากเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้อาจารย์สามารถมุ่งเน้นไปที่การสอนและการวิจัยได้เต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของนักศึกษาเพิ่มขึ้น อีกหนึ่งหน้าที่คือ การให้บริการแก่นักศึกษา ถือเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการศึกษาของนักศึกษา ซึ่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในด้านนี้ประกอบด้วย การจัดเตรียมเอกสารและทรัพยากรการเรียนรู้ การดูแลระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา เช่น ระบบทะเบียน ระบบขอเอกสารออนไลน์ และระบบสารสนเทศด้านการบริการอื่น ๆ รวมถึงการให้คำแนะนำหรือให้บริการข้อมูลด้านวิชาการและการดำเนินการต่าง ๆ แก่นักศึกษา หากเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินงานในด้านเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเอาใจใส่และมีทัศนคติที่ดีในการบริการ จะส่งผลให้การเรียนการสอนของคณาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือแม้แต่วิธีการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยยังต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการบริหารข้อมูล งบประมาณ และการดำเนินงานด้านธุรการต่าง ๆ การทำงานที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความล่าช้า ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความแม่นยำในการปฏิบัติงาน

ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญคือการมีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยทัศนคติที่ดีและใสใจนักศึกษาจะช่วยสร้างบรรยากาศการที่ดี นอกจากนี้การให้บริการที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ดังนั้นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบหลากหลายบทบาท ทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการให้บริการแก่นักศึกษาและคณาจารย์ ซึ่งแต่ละบทบาทล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย จึงควรได้รับการส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ ไม่เพียงแต่ด้วยค่าตอบแทนเท่านั้น แต่รวมถึงปัจจัยเชิงจิตวิทยาองค์กรที่เกื้อหนุนการทำงานด้วย

ในขณะที่ปัจจุบันการก้าวเข้ามาในยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ทุกองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาผู้ปกครองและสังคมโดยรวม การทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกลับมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตสมัยใหม่ ปัจจุบันการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแคในสำนักงานหรือในช่วงเวลาทำงานปกติ เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงาน หน่วยงานมีการนำระบบสารสนเทศและซอฟต์แวร์การจัดการมาช่วยให้งานดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ระบบบริหารจัดการนักศึกษา ระบบเอกสารออนไลน์ และแพลตฟอร์มการประชุมทางไกล เทคโนโลยีต่างๆเหล่านี้ช่วยลดภาระงานที่เป็นกระดาษและทำให้สามารถทำงานได้จากหลากหลายสถานที่ลดความซับซ้อนในการดำเนินงานและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (Farivar, Eshraghian, Hafezieh, & Cheng, 2023)

นอกจากนี้วิถีชีวิตใหม่ยังทำให้แนวคิดการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) และการทำงานแบบไฮบริด (Hybrid Work) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนวิธีการทำงานด้วยระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและมีรูปแบบหลากหลายที่สามารถออนไลน์ สิ่งเหล่านี้ในมุมมองประสิทธิภาพของงานย่อมเป็นปัจจัยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เทคโนโลยีมาพร้อมกับค่าคาดหวังของการทำงานที่ต้องพร้อม

24 ชั่วโมง (Eurofound and the International Labour Office, 2017) ยกตัวอย่างเช่น ในการปฏิบัติงานในยุคเก่า เมื่อนอกเหนือเวลางานจะเป็นเวลาส่วนตัว ท้องค์กรไม่สามารถสื่อสารใดๆ ถึงบุคลากรได้ แต่ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีถึงจะมีเวลาการเข้าออกงานชัดเจนแต่เทคโนโลยีส่งผลให้เสมือนต้องปฏิบัติงานนอกเวลามากยิ่งขึ้น ต้องตอบข้อความ ตอบอีเมลหรือแม้แต่ทำงานเพิ่มมากขึ้นในเวลาส่วนตัว เนื่องจากองค์กรและบุคลากรเข้าถึงภาระงานผ่านอุปกรณ์สื่อสารต่างๆ รอบตัว การแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาในงานไม่ชัดเจนการเปิดระบบออนไลน์ตลอดเวลาจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือทำงานอย่างเดียวแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีเวลาไม่หยุดพัก เพราะต้องปฏิบัติงานให้ทันกับความคาดหวังขององค์กร ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งนักศึกษา สรุปได้ว่าบุคลากรที่ต้องเชื่อมต่อกับงานตลอดเวลาจะมีแนวโน้มจะรู้สึกว่าการแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานทับซ้อนกันมากขึ้น (Farivar & Hafezieh, 2023)

การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล แม้จะเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในบางด้าน แต่กลับส่งผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) ของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ การเชื่อมต่อกับงานตลอดเวลาการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ไม่จำกัด ทำให้เวลาเกิดการซ้อนทับกันนั้น (Farivar, Eshraghian, Hafezieh, & Cheng, 2023) ความคาดหวังจากองค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการการตอบสนองอย่างทันท่วงทีเมื่อนอกเวลางานส่งผลให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการต้องพร้อมตอบรับการทำงานจนเกิดภาวะทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถพักผ่อนได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และความไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงาน หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม สถานะเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในระยะยาว ดังนั้นการบริหารจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย การส่งเสริมความเข้าใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดเรื่องความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว หรือ Work-Life Balance (WLB) ในช่วงปี 2020 เป็นต้นมาได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร (Irfan, 2023) อธิบายถึงความสำคัญของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึง

พอใจในอาชีพของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่สามารถจัดการและรักษาความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มักมีความสุขในการทำงานและมีแรงจูงใจสูง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (job burnout) ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและร่างกายของบุคลากรและ (Nadesan & Mangaleswaran, 2018) ยังอธิบายเพิ่มเติมถึงการสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการออกแบบงานที่ยืดหยุ่น เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมและการอนุญาตให้ทำงานทางไกล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ดีขึ้น การสนับสนุนดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียดและความตึงเครียดจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว

นอกจากนั้นนโยบายหรือมาตรการที่มุ่งส่งเสริมความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมการพักผ่อนอย่างเพียงพอและการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานแบบไฮบริด (Hybrid Work) ล้วนเป็นแนวทางที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เมื่อเจ้าหน้าที่มีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การปรับตัวและออกแบบการทำงานในยุคปัจจุบันควรเน้นการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถและเทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์กรที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคใหม่ได้อย่างเต็มที่ (Irfan et al., 2023; Nadesan & Mangaleswaran, 2018)

แต่ยังมีนักวิชาการที่มีข้อคิดเห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคที่วัฒนธรรมการทำงานเปลี่ยนไปและก่อนหน้าที่ผู้วิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีหลายด้านทั้งการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการให้บริการแก่นักศึกษา รวมถึงการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อีกทั้งมหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับความท้าทายต่อความสามารถของบุคลากรในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยพบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถจัดการกับภาระงานและความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support: OS) ปัจจัยนี้ถือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพการทำงาน Nadesan & Mangaleswaran (2018) ระบุว่า การสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบของนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ทรัพยากรที่เพียงพอ และการสนับสนุนด้านจิตใจจากผู้บริหารสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ในขณะที่ Irfan et al., 2023 เสริมว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

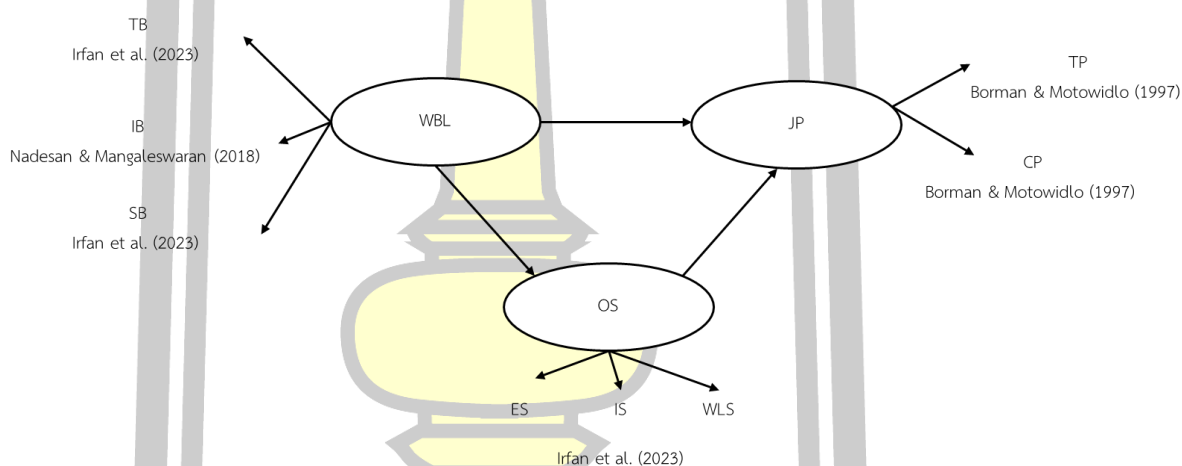
การเพิ่มประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยที่นิยามมาวัดความสำเร็จขององค์กร แต่ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้มาจากเพียงแค่การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของ Borman และ Motowidlo (1997) แนวคิดของ Borman และ Motowidlo (1997) ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เป็นแนวคิดที่อธิบายและแบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็นสององค์ประกอบหลักคือ ผลการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ (Task Performance) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่หลักของงาน และผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาในองค์กรให้ดีขึ้น เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความกระตือรือร้น หรือการแสดงความคิดริเริ่ม การตระหนักถึงทั้งสองมิติของผลการปฏิบัติงานนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่บุคลากรเผชิญกับความท้าทายจากเทคโนโลยีและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นการที่บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งหากไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อตรวจสอบว่าการสนับสนุนจากองค์กร มีบทบาทอย่างไรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางที่สำคัญแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติภารกิจได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในงาน

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.3.1 สมมุติฐานงานวิจัย

- H1 : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP)
- H2 : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อ การสนับสนุนจากองค์กร (OS).
- H3 : การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP)
- H4 : การสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP)

1.3.2 ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระประกอบด้วยความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance : WLB) อ้างอิงจากแนวคิดของ Irfan et al. (2023) และ Nadesan และ Mangaleswaran (2018)) ตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย

- 1.1 ความสมดุลด้านเวลา TB
- 1.2 ความสมดุลด้านความทุ่มเท IB
- 1.3 ความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB

2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในงาน (Job Performance , JP) อ้างอิงแนวคิดของ Borman และ Motowidlo (1997) ตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย

- 2.1 ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP
- 2.2 ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ CP

3. ตัวแปรคั่นกลาง การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support, OS) อ้างอิงแนวคิดของ Irfan et al. (2023) ตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย

- 3.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ ES
- 3.2 การสนับสนุนทางทรัพยากร IS
- 3.3 การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานตามคณะต่างๆในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และจากแนวคิดของ Hair Sarstedt Ringle และ Mena (2012) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ควรอยู่ระหว่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 8 กลุ่ม ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 80-160 และ Bentler & Chou (1987) Kline (2015) ระบุว่าหากขนาดตัวอย่างที่ต่ำกว่า 200 อาจส่งผลเกิด Sampling Error และเมื่อใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรตามหลักของยามาเน่ จะมีขนาดตัวอย่าง 241 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 241 ชุด เนื่องจากเป็นขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทางในการวิจัยใช้แนวทางจาก Hair et al. (2010) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถอนุมานผลได้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

1.4.2 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 19 คณะในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2568- 12 เมษายน 2568

1.4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- (1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- (2) ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร
- (3) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในงาน

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในมหาวิทยาลัย อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ระดับรายรับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเรื่องความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วย และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวประกอบด้วย

1. สมดุลด้านเวลา 4 ข้อคำถาม
2. ความสมดุลด้านความทุ่มเท 4 ข้อคำถาม
3. สมดุลด้านความพึงพอใจ 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วยและ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวประกอบด้วย

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ 3 ข้อคำถาม
2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร 3 ข้อคำถาม
3. การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในงานโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วยและ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวประกอบด้วย

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 4 ข้อคำถาม
2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ 4 ข้อคำถาม

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย ผู้วิจัยออกแบบสถิติที่ใช้ในงานวิจัยออกเป็นสองกลุ่ม ประกอบด้วย

สถิติที่ทดสอบความเที่ยงตรง การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และ สถิติวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งควรมีค่า ≥ 0.70

สถิติเชิงพรรณนา เพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย จำนวนนับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

สถิติทดสอบสมมุติฐาน ในการทดสอบสมมุติฐานงานวิจัยที่ออกแบบไว้เป็นการวิเคราะห์ อิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลทางอ้อม เป็นการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ดังนั้นค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยจะจัดเป็นค่าสถิติในกลุ่มของการวิเคราะห์เส้นทางในโมเดลสมการโครงสร้างใช้ Comparative Fit Index (CFI) ,Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), X^2 p-value ,Chi2/df ,SRMR ,Bollen's Relative Fit Index (RFI) ,Bollen's Incremental Fit Index (IFI)

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. การศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรในฐานะตัวแปรส่งผ่าน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

2. งานวิจัยนี้จะช่วยเติมเต็มความรู้ในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการศึกษาและพัฒนาความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.7.2 ประโยชน์เชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและมาตรการการสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กร เช่น การสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

2. นโยบายที่ได้จากผลการวิจัยนี้จะสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยลดภาระความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่

3. การพัฒนาแนวทางการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีประสิทธิภาพในการทำงาน และยังสามารถนำแนวทางนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน

1.8 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. สมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) หมายถึงความสามารถของบุคคลในการจัดการและสมดุลระหว่างภาระงาน การจัดการเวลา และความรับผิดชอบส่วนบุคคล เพื่อให้ทั้งสองด้านไม่เกิดความขัดแย้งกัน การมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ

1.1 สมดุลด้านเวลา Time Balance เป็นความสามารถในการจัดสรรเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมเช่น การมีเวลาสำหรับครอบครัว งานอดิเรก และการพักผ่อน

2) ความสมดุลด้านความทุ่มเท Involvement Balance ในบทบาททั้งในงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การมีสมาธิกับงานโดยไม่ถูกรบกวนจากปัญหาส่วนตัว

3) สมดุลด้านความพึงพอใจ Satisfaction Balance วัดจากระดับความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ความรู้สึกพึงพอใจและผ่อนคลายเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตได้

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงการที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด โดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance: TP) เช่น ความสามารถในการทำงานตามเป้าหมาย คุณภาพ และระยะเวลาที่กำหนด และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance: CP) เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจในการร่วมกิจกรรมองค์กร

3. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงทรัพยากรและการสนับสนุนที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรเพื่อช่วยให้มีการทำงานที่ดีขึ้นและมีชีวิตที่สมดุล รูปแบบของการสนับสนุน ประกอบด้วย

1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support: ES) เช่น การได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา

2) การสนับสนุนทางทรัพยากร (Instrumental Support: IS) เช่น การจัดหาเครื่องมือหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสม

3) การสนับสนุนเพื่อความสมดุล (Work-Life Support: WLS) เช่น นโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในชีวิต

4. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือช่วยวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผลแนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด หรือ พัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีการนำเสนอเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.2 แนวคิดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 แนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จากข้อมูลในเว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ถือกำเนิดจาก “วิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม” จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2511 ต่อมาได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2517 จากนั้นได้แยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ภายใต้ชื่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มมส) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2537 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111ตอนที่ 54 ก นับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งที่ 22 ของประเทศไทย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตั้งอยู่ ณ ภาควัฒนออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทยมีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 470 กิโลเมตร ในปี พ.ศ.2541 ได้ย้ายศูนย์กลางการบริหารงานเดิมในเขตพื้นที่ในเมือง บนพื้นที่ 368 ไร่ ณ ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มาตั้งที่ทำการแห่งใหม่ ณ ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม บนพื้นที่ 1,300 ไร่ (ห่างจากที่ทำการเดิมประมาณ 7 กิโลเมตร) เพื่อตอบรับพันธกิจและการเติบโตในทุกๆด้านของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ที่ทำการเดิม (เขตพื้นที่ในเมือง) ยังคงรองรับการขยายตัวด้านการจัดการเรียนการสอนและงานบริการอื่นๆ โดยมีหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) สถาบันขงจื้อ

สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน และโรงพยาบาลสุทธาเวชคณะแพทยศาสตร์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและให้บริการด้านการตรวจรักษาอย่างครบวงจร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามยังมีพื้นที่อื่นๆในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยอีกหลายแห่ง ได้แก่ พื้นที่อำเภอนาคู จำนวน 650 ไร่ พื้นที่ตำบลแก้ง อำเภอมือ อำเภอมือ จำนวน 273 ไร่ และโดยเฉพาะพื้นที่บ้านนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จำนวน 1,400 ไร่ ซึ่งถือเป็น landmark แห่งใหม่ของมหาวิทยาลัย ที่มีการปรับปรุงพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงเกษตรภายใต้ธรรมชาติที่สมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 17 คณะ 2 วิทยาลัย ครอบคลุมหลักสูตรทั้งด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยมีหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนกว่า 70 หน่วยงาน มีบุคลากรจำนวนกว่า 3,600 คน โดยแบ่งประเภทบุคลากร ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน 206 คน และบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน 2,127 คน ประกอบไปด้วย บุคลากรประจำเต็มเวลา จำนวน 2,033 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,119 คน บุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1,001 คน บุคลากรสายวิชาการ ในโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 118 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 914 คน บุคลากรที่จ้างตามภารกิจ จำนวน 94 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,277 คน บุคลากรราชการ จำนวน 14 คน (สถิติบุคลากร, กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2568) และมีนิสิตกว่า 40,000 คนซึ่งมหาวิทยาลัยยังคงมีการพัฒนาการดำเนินงานตาม 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การสร้างงานวิจัย ให้บริการวิชาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริหารองค์กรสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2568)

วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย”

พันธกิจ

- 1) การจัดการเรียนการสอนมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์และมีความเป็นผู้ประกอบการ
- 2) การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 4) อนุรักษ์ พื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน

ปรัชญา “พหุปัญญา โภคชีวะ” ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความมั่งคั่งทางสติปัญญา สามารถพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม

2.2 แนวคิดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance: WLB) กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร WLB ไม่ใช่เพียงแค่การแบ่งเวลา แต่เป็นการบูรณาการบทบาทต่างๆ ในชีวิตให้สอดคล้องกัน มีการให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความหลากหลายตามปัญหาของงานวิจัยที่พัฒนาต่อเนื่องและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบทบาทและสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ WLB คือ ความสามารถในการควบคุมภาระงาน กิจกรรม และเวลาทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล (Greenhaus & Powell, 2017) นอกจากนี้ WLB ยังหมายถึงการประเมินความเพียงพอของทรัพยากรระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน โดยดุลยภาพจะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรทั้งสองด้านมีความสมดุลต่อภาระที่ได้รับ (Sirgy & Lee, 2018) หรือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจจะหมายถึงความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างภาระและความต้องการกับทรัพยากรที่มี ทรัพยากรในการทำงานได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความน่าสนใจและความภาคภูมิใจในงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับ ส่วนทรัพยากรในชีวิตครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรสและญาติพี่น้อง รวมถึงรางวัลตอบแทนจากสมาชิกในครอบครัว ในขณะเดียวกัน ภาระหรือความต้องการจากงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติและล่วงเวลา ตารางการทำงานพิเศษ ความไม่มั่นคงในงาน และภาระในครอบครัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการดูแลบุตร ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย การทำงานบ้าน และภาระจากคู่สมรส บุตร และญาติพี่น้อง

2.2.1 ความหมายและองค์ประกอบ

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance: WLB) หมายถึงความสามารถในการจัดการบทบาทและความรับผิดชอบในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและลดความขัดแย้งระหว่างสองด้าน ซึ่งมีนักวิชาการ Irfan et al. (2023) ได้เสนอแนวคิด WLB ที่มีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยมองว่า WLB ไม่ใช่แค่การแบ่งเวลา แต่เป็นการสร้างความสมดุลและความพึงพอใจในทุกด้านของชีวิต โดยเน้นไปที่ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance), ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance), และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดในแต่ละมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance)

ความสมดุลด้านเวลาเป็นองค์ประกอบแรกที่ Irfan et al. (2023) ให้ความสำคัญ โดยมองว่าการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นพื้นฐานสำคัญของ WLB ซึ่งความสมดุลด้านเวลาจะหมายถึงการที่บุคคลสามารถจัดการเวลาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทั้งสองด้านของชีวิตได้รับเวลาที่เพียงพอ ไม่ใช่แค่การแบ่งเวลาเท่าๆ กัน แต่เป็นการจัดสรรเวลาให้สอดคล้องกับความต้องการและความสำคัญของแต่ละบทบาทที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ในเรื่องความสมดุลด้านเวลาจะมีองค์ประกอบย่อย ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 1) การบริหารเวลา (Time Management) การใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญของงาน
- 2) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working) การมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานจากที่บ้าน การลาพักร้อน
- 3) การแบ่งแยกเวลางานและเวลาส่วนตัว (Boundary Management) การกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว การหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเวลางาน

การมีความสมดุลด้านเวลาที่ดียังจะช่วยลดความเครียด ความเหนื่อยล้าและความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2.2.2 ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance)

ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สองที่ Irfan et al. (2023) เน้น โดยมองว่าการจัดการระดับการมีส่วนร่วมและความทุ่มเทในแต่ละบทบาทเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคลสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถรักษาระดับการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านได้อย่างสมดุลไม่ใช่แค่การมีส่วนร่วมในทุกบทบาท แต่เป็นการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพและความหมาย ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมจะมีองค์ประกอบย่อยซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมในงาน (Work Involvement): การรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความหมายในงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- 2) การมีส่วนร่วมในชีวิตส่วนตัว (Life Involvement): การมีเวลาทำกิจกรรมที่สนใจใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง
- 3) การจัดการความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Conflict Management): การจัดการความเครียดและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การมีความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมที่ดีจะช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ความรู้สึกผิด และความขัดแย้งในบทบาทส่งผลให้บุคคลมีความสุข มีความผูกพัน และมีความพึงพอใจในทุกบทบาทของชีวิต

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

ความสมดุลด้านความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่ Irfan et al. (2023) กล่าวถึง โดยมองว่าระดับความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากทั้งสองด้านของชีวิตเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านความพึงพอใจหมายถึงการที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและในชีวิตส่วนตัวของตนเองไม่ใช่แค่การมีความสุขในแต่ละด้าน แต่เป็นการมีความสุขและความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction): การรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม
- 2) ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว (Life Satisfaction) : การมีความสุขกับชีวิตส่วนตัว การมีสุขภาพที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง
- 3) ความพึงพอใจโดยรวม (Overall Satisfaction): การรู้สึกสมดุลและมีความสุขในชีวิตโดยรวม

การมี Satisfaction Balance ที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต ความสุข และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น และมีความผูกพันกับทั้งงานและชีวิตส่วนตัว

แนวคิดของ Irfan et al. (2023) มองว่า WLB เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ โดยเน้นไปที่ 3 องค์ประกอบหลักคือ เวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ การสร้าง WLB ที่ดีต้องอาศัยการจัดการที่เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบ และต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่าง

ของแต่ละบุคคลการสร้าง WLB ที่ดีต้องอาศัยการจัดการที่เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบและต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล แนวทางการพัฒนา WLB ได้แก่ :

- 1) การปรับนโยบายองค์กรเพื่อสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) และชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours)
- 2) การพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงาน
- 3) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสมดุล เช่น การให้การสนับสนุนทางอารมณ์จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- 5) การพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดและการปรับสมดุลระหว่างบทบาทต่างๆ ในชีวิต

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ปีที่ศึกษา	วัตถุประสงค์	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
Greenhaus & Powell	2006	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ Work-Life Balance และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรบริษัทเอกชน	พบว่า Work-Life Balance ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและลดความเครียด
Sirgy & Lee	2018	วิเคราะห์ดุลยภาพระหว่างทรัพยากรชีวิตและการทำงาน	การสำรวจความคิดเห็นบุคลากรองค์กรต่างๆ	ความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรที่ใช้ในงานและชีวิตมีความสมดุลกัน
Smith et al.	2020	วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายองค์กรต่อ WLB	การศึกษาเชิงคุณภาพจากสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากร	นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยเพิ่มความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
Kim & Gong	2019	ศึกษาผลของ WLB ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน	การสำรวจจากบุคลากรในบริษัทเทคโนโลยี	พบว่า WLB ที่ดีช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและลดอัตราการลาออก

2.2.3 ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เร่งรีบ การรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงมีคุณภาพชีวิตที่ดี บทความนี้จะกล่าวถึงประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงานในแง่มุมต่างๆ และผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร ประโยชน์ของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวประกอบด้วย

- 1) ด้านสุขภาพกายและจิตใจ การที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยมีภาระในการทำงานที่มากเกินไปหรือมีความเครียดสะสมสามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรได้ การมีสมดุลชีวิตการทำงานช่วยลดระดับความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Smith, 2020) บุคลากรที่สามารถจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมมักจะมีสุขภาพที่ดีกว่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรที่มีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีมักมีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี การทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีเวลาพักผ่อนอาจทำให้สมรรถนะในการทำงานลดลง ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและฟื้นฟูพลังงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรรู้สึกที่สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม พวกเขาจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น (Kim & Gong, 2019)
- 4) การลดอัตราการลาออกของบุคลากร องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนให้มีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวมักมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และลดแนวโน้มที่จะมองหางานใหม่ที่ให้ความยืดหยุ่นมากกว่า (Kim &

Gong, 2019) องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน โดยที่องค์กรสามารถส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ผ่านหลากหลายวิธี เช่น การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลบุคลากร การนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่สามารถส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ ในขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อีกด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ทุกองค์การต้องการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เพื่อเป้าหมายขององค์การในการส่งมอบ บริการที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญ และเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบุคลากรระดับบุคคล การปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงสามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความชำนาญงาน หรือความภาคภูมิใจในงาน ในทางกลับกัน ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ หรือการไม่บรรลุเป้าหมายในการทำงานอาจเกิดจากประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ หรือความล้มเหลวส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานยังส่งผลต่อการตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับบุคลากร อีกทั้งยังเป็นเงื่อนไขหลักในการพัฒนาอาชีพและความสำเร็จในตลาดแรงงาน (Rukadikar, 2025)

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระดับบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความสามารถที่แตกต่างกันในการแสดงผลการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถใช้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ใช่เพียงแค่ผลลัพธ์ที่ปรากฏให้เห็น แต่คือผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง และผลลัพธ์ของงานนั้นต้องมีประสิทธิภาพในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งเป็นผลจากความพยายามและจิตสำนึกของบุคคลที่มุ่งไปสู่การทำงานที่สามารถรับรู้และวัดได้ แม้ในบางครั้งอาจไม่สามารถวัดหรือเห็นได้

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจมีความหมายในแง่ของประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในงาน โดยบุคลากรทุ่มเททั้งในงานหลักและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการทุ่มเทของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยในบริบทขององค์กร สังคม และจิตวิทยาที่กระตุ้นกิจกรรมและกระบวนการทำงาน การแสดงความสนใจในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการและการช่วยเหลือในการประสานงานกับผู้อื่นในองค์กรเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Chen et al., 2023)

2.3.1. ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นวงการบริหารธุรกิจและรัฐกิจ ความหมายของคำนี้ตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ ที่ทำให้เกิดผลงาน อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการ อีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพตามแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการ ให้ได้มากที่สุดต่อมืองค์ประกอบหลัก 5 ประการคือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และกระบวนการในการผลิต (Method) เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon, 1960) กล่าวว่างานที่มีประสิทธิภาพ สูงสุด วัดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิตที่ได้รับ (Output) เขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$\text{Efficient} = \text{Output} - \text{Input}$$

แต่หากเป็นงานบริการจะเพิ่มความพึงพอใจของ ผู้รับบริการเข้าไปด้วย

$$\text{Efficient} = \text{Output} - \text{Input} + \text{Satisfaction}$$

$$E = \text{Efficiency}$$

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน } O = \text{Output}$$

$$\text{ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา } I = \text{Input}$$

$$\text{ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการ บริหารทั่วไป } S = \text{Satisfaction}$$

ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา กับ สันและคณะ (Gipson and Others, 1988) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพว่าคืออัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Output to Input)

การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุน หรือทรัพย์สินที่ลงทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost)
3. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) ผลงานหรือผลผลิตจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิต และผู้ใช้ จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มาใช้บริการ

2. ปริมาณ (Quantity) ผลงานหรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่กำหนดหรือ เป้าหมายที่ องค์กรวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคน มีการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3. เวลา (Time) ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมกับ ลักษณะ งาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานสำเร็จตามกำหนดเมื่อ เทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และ บุคลากรทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมด จะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้อง ลงทุนน้อยที่สุดและได้รับผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน คือการใช้ทรัพยากร บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงาน เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้ ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผล เนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ กำหนดไว้โดยพบว่า ประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้ว สามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

(Borman & W. C., 1997) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการแสดง พฤติกรรมการท างานตามเนื่องาน ที่จา เป็นต้องใช้ความชำนาญหรือเทคนิคเฉพาะ และการแสดง พฤติกรรมการท างานที่นอกเหนือจากเนื่องานที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานตามเนื่องานให้ประสบ ผลสำเร็จ

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลักษณะคุณภาพของผลที่เกิดขึ้น เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความ คาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้ที่จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้การปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ พอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถปฏิบัติด้วยการ เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ให้บรรลุผลลัพธ์ทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลขององค์กร เน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ซึ่ง Gibson and Others อธิบายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีดังนี้ (รุ่งตะวัน บุรณพนาทนต์, 2559)

2.1 การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนทั้ง 2 ส่วน คือ ปัจจัย ทรัพยากรและผลผลิต ต้องมีความเหมาะสม

2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้ามีการใช้ปัจจัย ทรัพยากรได้ คุ่มค่าทั้งปัจจัยทรัพยากรและผลผลิต

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานของ องค์กรน มาซึ่งความสำเร็จตามความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

2.4 การปรับเปลี่ยน (Addictiveness) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีการเท่าทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน

2.5 การพัฒนา (Development) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กร สามารถเพิ่มพูน ศักยภาพ และวิสัยทัศน์ ความสามารถในการผลิต (Capacity) ขององค์กรให้ เจริญก้าวหน้าตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

(สุพจน์ อภิรักษ์ธรา & ปฐิมา ฅนิมกาญจน์, 2565) กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยี ที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มผลงานและลดเวลาในการทำงาน ให้บรรลุผลตามที่ต้องการและเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ และสามารถประหยัด ลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล รวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานตามที่ Borman และ Motowidlo (1997) เสนอไว้ถือเป็นกรอบทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร โดยแนวคิดนี้แยกประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็นสองมิติหลัก ได้แก่ task performance และ contextual performance ซึ่งทั้งสองมิติมีบทบาทสำคัญในการวัดและประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

1. ประสิทธิภาพในงานหลัก Task Performance หรือเอกสารบางฉบับจะเรียกว่า ผลการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรหรือหน่วยงาน โดยมักจะเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การทำงานที่มีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่วัดได้ เช่น ผลการทำงานในด้านการผลิต หรือการให้บริการในระดับที่กำหนด โดยมักจะได้รับการประเมินจากการบรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Borman & Motowidlo, 1997) โดยที่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท :

- (1) การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลให้เกิดผลผลิตและบริการตามที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน
- (2) การใช้เทคนิคหลักในการทำให้การผลิตและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การวางแผนงานที่สำคัญ การติดต่อประสานงาน การกำกับดูแล ซึ่งช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิผลที่ดี ผลการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร

2. ประสิทธิภาพในด้านบริบท Contextual performance หรือบางครั้งจะถูกเรียกว่า ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม โดยไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานหลักที่มอบหมาย แต่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานในบริบทต่างๆ ที่จะส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กร เช่น

การร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร การมีทัศนคติที่ดีและการทำงานที่มีจริยธรรม โดยมักจะไม่ได้รับการประเมินโดยตรงในงานหลัก แต่มีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ระยะยาวขององค์กร (Borman & Motowidlo, 1997) หรือพฤติกรรมการทำงานที่ช่วยส่งเสริมองค์กร โดยสิ่งที่กระทำนั้นไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีลักษณะเป็นทางการ หรือเรียกว่าพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอน การเห็นชอบและสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมไปถึงการพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้กิจกรรมของงานประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมในมิตินี้มีความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่าลักษณะของการจัดแบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมาก ดังนั้น สามารถจัดกลุ่มประเภทของผลการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. ผลการปฏิบัติงานตามประสิทธิภาพในด้านบริบท ส่งผลโดยตรงต่อองค์กร
2. ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงานหรือนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุว่าเป็นหน้าที่อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกที่จะศึกษาเฉพาะผลการปฏิบัติงานทั้งสองประเภท เนื่องจากความเหมาะสมกับการวัดผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เน้นผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลักและมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

2.4 แนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการที่องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนความเป็นอยู่ของบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงการให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน การรับรู้ถึงความสำคัญของบุคลากร และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Nadesan & Mangaleswaran, 2018) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

Nadesan และ Thevanes (2018) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่างค์กรมีการสนับสนุนและคำนึงถึงความต้องการของพวกเขา พวกเขามักจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่สูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานขึ้น โดยองค์กรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ผ่านการให้คำแนะนำ การฝึกอบรม การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่าง ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

ในทางเดียวกัน (Mas-Machuca et al., 2016) ได้นิยามการสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความสุขของบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนในลักษณะต่าง ๆ เช่น การจัดเตรียมสวัสดิการที่ดี การส่งเสริมความสามารถในการทำงาน การรับรู้ถึงความสำคัญของบุคลากร และการให้โอกาสในการเติบโตภายในองค์กร การสนับสนุนนี้ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย

ทั้งนี้ การสนับสนุนจากองค์กรไม่เพียงแต่เป็นการให้ประโยชน์ทางด้านวัสดุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว การสนับสนุนขององค์กรมีองค์ประกอบที่พิจารณาได้ดังนี้

1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support)

การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนจากองค์กรที่เน้นไปที่การให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจและอารมณ์แก่บุคลากร เพื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันในงาน โดยการให้การสนับสนุนทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญในบริบทของการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร (Nadesan & Mangaleswaran, 2018)

1. การสนับสนุนทางอารมณ์จากองค์กร กล่าวถึงการสนับสนุนทางอารมณ์จากองค์กรว่าเป็นการแสดงความเข้าใจ ความห่วงใย และการให้คำแนะนำที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรใส่ใจและสนับสนุนในด้านที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ เช่น การรับฟังปัญหา หรือให้คำปรึกษาในช่วงที่บุคลากรเผชิญกับความยากลำบากทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนทางอารมณ์ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นมิตรและปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการลดความเครียดและความวิตกกังวลในงาน

2. การสนับสนุนทางอารมณ์และความผูกพัน ได้เน้นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางอารมณ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์สามารถสร้างความรู้สึกว่างค์กรเป็น "ครอบครัว" ที่พร้อมให้การสนับสนุน

อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแต่ในแง่ของสวัสดิการและสิ่งของ แต่ยังรวมถึงการดูแลทางจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้นักวิชาการรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในความสำเร็จส่วนบุคคลของพวกเขาและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี

3. ผลกระทบของการสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนทางอารมณ์จากองค์กรช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เกิดความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ เช่น การปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือการเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน การสนับสนุนทางอารมณ์ไม่เพียงแต่ช่วยรักษาความสุขของบุคลากร แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของบุคลากรจากองค์กรอีกด้วย

การสนับสนุนทางอารมณ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรสามารถใช้เพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมให้นักวิชาการรู้สึกมั่นใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงานได้ดีขึ้น

2) การสนับสนุนทางเครื่องมือ (Instrumental Support)

การสนับสนุนทางเครื่องมือ (Instrumental Support) คือการให้ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การจัดเตรียมทรัพยากรทางกายภาพ การให้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือด้านเวลา หรือการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nadesan & Mangaleswaran, 2018)

1. การสนับสนุนทางเครื่องมือและการทำงาน การสนับสนุนทางเครื่องมือถือเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้นักวิชาการสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การให้ทรัพยากรที่จำเป็นหรือเครื่องมือที่เหมาะสมจะช่วยลดอุปสรรคในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร (Mas-Machuca et al., 2016) เช่น การให้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการทำงาน การจัดเตรียมสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย หรือการให้นักวิชาการเข้าร่วมการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน

2. ความสำคัญของการสนับสนุนทางเครื่องมือ (Mas-Machuca et al., 2016) กล่าวถึงการสนับสนุนทางเครื่องมือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการพร้อม ที่จะลงทุนในการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร โดยการให้เครื่องมือที่จำเป็นจะช่วยลดความเครียดและ

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่สะดวกหรือขาดทรัพยากรที่จำเป็น นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดเวลาในการทำงานที่ไม่จำเป็น

3. ผลกระทบของการสนับสนุนทางเครื่องมือ การสนับสนุนทางเครื่องมือช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรในการทำงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานได้ ตัวอย่างเช่น การให้เครื่องมือหรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมจะช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการต่าง ๆ นอกจากนี้การสนับสนุนทางเครื่องมือยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ Nadesan & Thevanes (2018) พบว่าการให้การสนับสนุนทางเครื่องมือสามารถมีผลบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคลากรได้รับทรัพยากรที่จำเป็นและเหมาะสมในการทำงาน พวกเขาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล

การสนับสนุนทางเครื่องมือถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การให้ทรัพยากรที่จำเป็นสามารถช่วยลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่บุคลากรอาจเผชิญในการทำงานและทำให้มีสมาธิในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3) การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance Support)

การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance Support) หมายถึง การสนับสนุนดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร (Nadesan & Thevanes, 2018; Mas-Machuca et al., 2016)

1. ประเภทของการสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตสามารถแยกออกเป็นหลายประเภทตามความต้องการและสถานการณ์ของบุคลากร เช่น

- การสนับสนุนจากนโยบายองค์กร เช่น การให้เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการให้สิทธิในการทำงานจากที่บ้าน (remote work) เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับภารกิจส่วนตัวและการทำงาน

- การสนับสนุนทางด้านการดูแลสุขภาพ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพหรือการเข้าถึงบริการดูแลสุขภาพจิต ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีสมดุลในการดูแลตัวเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม เช่น การจัดกิจกรรมทางสังคมในองค์กร หรือการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการแบ่งเบาภาระงานหรือให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในด้านการบริหารเวลา

2. ความสำคัญของการสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต Mas-Machuca et al. (2016) เน้นย้ำว่าการสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตจากองค์กรมีผลโดยตรงต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรสามารถจัดการเวลาในการทำงานและเวลาในชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจ ลดความเครียดจากงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อความสามารถในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

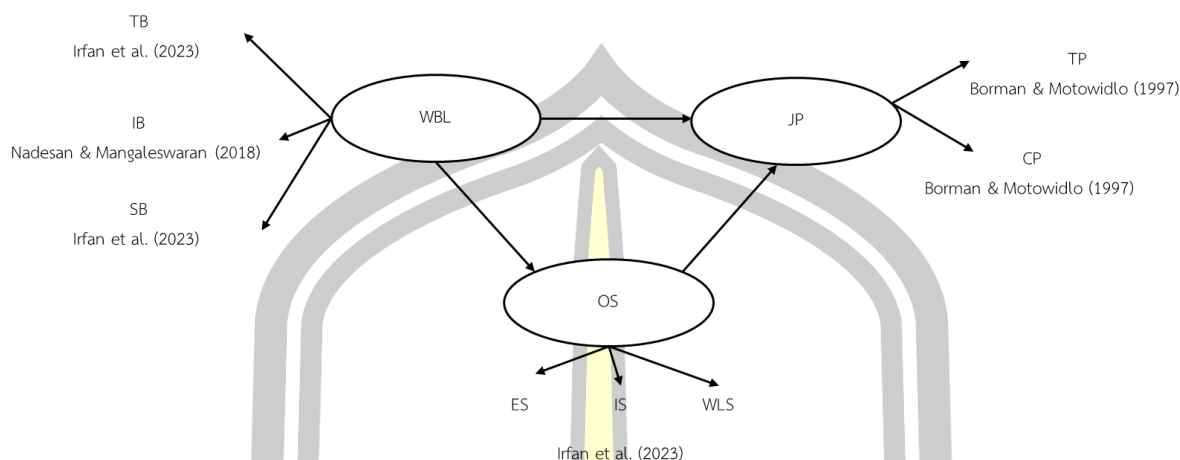
3. ผลกระทบของการสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีผลต่อการลดอัตราการลาออกจากงานและเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านนี้มีแนวโน้มที่จะรู้สึกภาคภูมิใจและมุ่งมั่นกับองค์กรมากขึ้น และเมื่อบุคลากรมีความสมดุลในชีวิต พวกเขาจะมีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในการทำงานได้ดีขึ้น (Nadesan & Thevanes, 2018)

4. การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน

การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตสามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น เพราะบุคลากรที่สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและงานได้ดีจะไม่รู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลเกินไปจากความกดดันในที่ทำงาน และสามารถให้ความสำคัญกับงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานสูงขึ้น

การสนับสนุนด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในระยะยาว

จากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดผู้วิจัยสรุปกรอบงานวิจัยได้ตามภาพ



ภาพที่ 3 แนวคิดผู้วิจัยสรุปกรอบงานวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(นิดา ประพฤติธรรม, 2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่าสามารถนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 14 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 300 คน โดยการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนจากงานวิจัย บุคลากรสำนักงานอธิการบดีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปและเป็นระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยด้านปัจจัยเชิงจิตพบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยเชิงจิตเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับการสนับสนุน

(พรรณีดา คำนา & นพดล เจนอักษร, 2563) ศึกษาปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) ทักษะความสามารถของบุคลากร 3) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคลากรและ 6) คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร โดยผลการยืนยันปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

ศิลปากร ทั้ง 6 ปัจจัย ได้รับยืนยัน จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

(อังศนา อินแดน, 2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่ามีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความชำนาญ ประสบการณ์ความรู้และความสามารถได้น้อยกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย และทำให้เกิดแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการวิจัย ด้านความสัมพันธ์ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสุขในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ

(Li, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมจากงานประจำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ส่งผลทางตรงต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(สุพจน์ อภิรักษ์ธรา & ปฐิมา ภูมิกาญจน์, 2565) ศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า บรรยากาศการทำงานด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรซึ่งมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน จึงเกิดแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นที่จะบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จในงาน

(อาลิษา หุ่นไทย, 2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.570$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(ณัฐธานต์ จันทาโชติ, 2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นด้วยเกี่ยวกับการใช้สื่อออนไลน์เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการปรับตัวให้เข้ากับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และสามารถ นำสื่อออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

(Wolor, 2020) ศึกษาความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อประสิทธิภาพของบุคลากร คนรุ่นมิลเลนเนียลในอินโดนีเซีย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นประเด็นสำคัญสำหรับบุคลากรทุกคนในสถาบันของรัฐและเอกชนในปัจจุบัน โดยเฉพาะในอินโดนีเซีย เนื่องจากผลผลิตและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะลดลงหากองค์กรไม่คำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ความจริงก็คือในปัจจุบันบุคลากรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่ารายได้เพียงอย่างเดียวซึ่งปัจจุบันบริษัทเต็มไปด้วยคนรุ่นมิลเลนเนียลที่มีความสุขกับความยืดหยุ่นในการทำงานและใกล้ชิดกับเทคโนโลยีมาก จุดประสงค์ของการศึกษานี้คือการพิจารณาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับผลกระทบของอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อประสิทธิภาพของบุคลากร เป้าหมายสุดท้ายของบทความนี้คือการรวบรวมทฤษฎีต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนา กลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรและบุคลากรแต่ละคน การศึกษานี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการทบทวนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรุ่นมิลเลนเนียล นัยสำคัญสำหรับการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนี้คือเพื่อให้บริษัทและบุคลากรมีผลการดำเนินงานสูง บริษัทต้องจัดให้มีนโยบายสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเหมาะสมที่สุดในบริษัท

(Arfan, 2021) ศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุและประเมินผลกระทบของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพของบุคลากร การศึกษานี้ดำเนินการในจังหวัดสุลาเวสีใต้ และใช้การออกแบบวรรณกรรมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ การสุ่มตัวอย่างแบบมีจุดประสงค์ เช่น การแต่งตั้งโดยตรงโดยนักวิจัย ถูกนำมาใช้ในวิธีการสุ่มตัวอย่าง เทคนิคในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกต

การสัมภาษณ์ การสำรวจและการเก็บบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการลด การนำเสนอ และหาข้อสรุปจากข้อมูลจากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรทั่วไปมีแรงจูงใจสูงด้วยความตื่นตัวอย่างมากในการปฏิบัติงานและภาระผูกพันความพยายามสูงสุดและคำแนะนำในการทำงานที่แม่นยำ ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่ารื่นรมย์และทำให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานพร้อมใช้งาน

(Tashliyev & Tirtoprojo, 2023) ศึกษาการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในยุค New Normal ผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในข้อกังวลขององค์กรใดๆ เนื่องจากเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยได้รับความสนใจอย่างมากในการอธิบายประสิทธิภาพของบุคลากร การศึกษาในปัจจุบันนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อมีส่วนร่วมในวรรณกรรมโดยการตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและบทบาทใกล้เคียงของวินัยในการทำงานและความพึงพอใจในงานในบริบทขององค์กรอุดมศึกษา การวิจัยนี้ใช้การแลกเปลี่ยนทางสังคมและทฤษฎีความมุ่งมั่นขององค์กรเพื่อสร้างกรอบงานที่เสนอ ข้อมูลที่รวบรวมผ่านการสำรวจการบริหารตนเองที่สถาบันอุดมศึกษาถูกนำมาใช้ในการศึกษานี้ ตัวอย่างของงานวิจัยนี้ประกอบด้วยบุคลากร 151 คน ทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์ ผลการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่น การทำงาน และวินัยในการทำงานขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ผลลัพธ์ยังเน้นย้ำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อวินัย ความมุ่งมั่นขององค์กร และความพึงพอใจในงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังพบบทบาทใกล้เคียงของความพึงพอใจในงานและวินัยในการทำงานในการศึกษานี้ นอกจากนี้นอกเหนือจากทิศทางการวิจัยในอนาคตแล้วงานนี้ยังก่อให้เกิดวรรณกรรมและการปฏิบัติขององค์กร

(Sarapol & Saenbudda, 2024) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์การศึกษาอุดรธานี พบว่าการพัฒนาการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์การศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับสูงมากในทุกด้าน ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยถึงมากไปหาน้อย จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา ศูนย์การศึกษาอุดรธานี ตามเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ.053. ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์การศึกษาอุดรธานี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ เรียงตามจากน้อยไปมาก เช่น ควรมีสวัสดิการเพียงพอ เช่น ที่อยู่อาศัยฟรี การรักษาพยาบาล สินเชื่อ ฯลฯ (26.09%) และจัดทำงบประมาณสำหรับการจัดตั้งระบบฐานข้อมูลข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ และกฎระเบียบอื่นๆ เป็นมาตรฐานและเป็นปัจจุบัน (23.91%) อินเทอร์เน็ตควรได้รับการพัฒนา ปลอดภัย รวดเร็ว และเพียงพอในการใช้งาน (17.39%) ควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม (10.87%) ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศยุค อินเทอร์เน็ตภายในโทรศัพท์ (8.69%) เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นมาตรฐานมากขึ้น (6.53%) ควรได้รับการฝึกอบรมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงและปรับปรุงใหม่ (4.35%) และควรส่งเสริมหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (2.17%) ตามลำดับ

(Irfan et al., 2023) ศึกษาผลกระทบของความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance: WLB) ที่มีต่อประสิทธิภาพของโครงการ โดยพิจารณาบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ในฐานะตัวแปรกึ่งกลาง (mediators) การศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี Structural Equation Modeling (SEM) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีผลเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย การสนับสนุนจากองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมผลเชิงบวกของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตต่อประสิทธิภาพโครงการ นั่นคือ การที่องค์กรให้การสนับสนุนแก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของนโยบายที่เอื้อต่อ WLB หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลชีวิตและการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพโครงการที่ดีขึ้นภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรกึ่งกลางที่ลดผลกระทบในทางลบต่อประสิทธิภาพโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีภาวะหมดไฟลดลง พวกเขาก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยระบุความสำคัญของการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรในการช่วยลดภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ

Nadesan และ Mangaleswaran (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) กับประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) ของพนักงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถรักษาสมดุลที่ดีระหว่างภาระงานและความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวได้ พวกเขาจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น พบปัจจัยเสริมการที่องค์กรมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่สนับสนุน WLB เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นในการทำงาน หรือการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้พนักงานจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมี WLB ที่ดีขึ้น การมี WLB ที่ดีไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อตัวพนักงานเองในด้านความพึงพอใจและสุขภาพจิต แต่ยังนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม เช่น การเพิ่มผลิตภาพ การลดอัตราการลาออก และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุค
ดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการ
ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน
ตามคณะต่างๆในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประชากร (Population) คือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำนวน
601 คน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2568)

1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	33	คน
2.คณะวิทยาศาสตร์	จำนวน	50	คน
3.คณะศึกษาศาสตร์	จำนวน	40	คน
4. คณะเทคโนโลยี	จำนวน	35	คน
5. คณะพยาบาลศาสตร์	จำนวน	19	คน
6. คณะการบัญชีและการจัดการ	จำนวน	53	คน
7. คณะเกษตรศาสตร์	จำนวน	24	คน
8. คณะวิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	37	คน
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	จำนวน	22	คน
10. คณะศิลปกรรมศาสตร์	จำนวน	14	คน
11. คณะวิทยาการสารสนเทศ	จำนวน	26	คน
12. คณะสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน	24	คน

13. คณะแพทยศาสตร์	จำนวน	87	คน
14. คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม	จำนวน	30	คน
15. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	จำนวน	15	คน
16. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง	จำนวน	27	คน
17. คณะสัตวแพทยศาสตร์	จำนวน	37	คน
18. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	จำนวน	13	คน
19 คณะนิติศาสตร์	จำนวน	15	คน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานตามคณะต่างๆในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และจากแนวคิดของ Hair Sarstedt Ringle และ Mena (2012) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ควรอยู่ระหว่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 8 กลุ่ม ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 80-160 และ Bentler & Chou (1987) Kline (2015) ระบุว่าหากขนาดตัวอย่างที่ต่ำกว่า 200 อาจส่งผลเกิด Sampling Error และเมื่อใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรตามหลักของยามาเนจะมีขนาดตัวอย่าง 241 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 241 ชุด เนื่องจากเป็นขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทางในการวิจัยใช้แนวทางจาก Hair et al. (2010) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถอนุมานผลได้

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยแบ่งประชากรออกตามจำนวนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของคณะในมหาวิทยาลัย 19 คณะ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลในแต่ละคณะ โดยสุ่มตัวอย่างประชากรจากแต่ละคณะในแบบสัดส่วน เนื่องจากต้องการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมและไม่ได้เป็นการำเสนอระบุในคณะหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ต้องการให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประชากรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทั้งมหาวิทยาลัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในมหาวิทยาลัย อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเรื่องความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วย และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวประกอบด้วย

1. สมดุลด้านเวลา 4 ข้อคำถาม
2. ความสมดุลด้านความทุ่มเท 4 ข้อคำถาม
3. สมดุลด้านความพึงพอใจ 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วยและ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวประกอบด้วย

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ 3 ข้อคำถาม
2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร 3 ข้อคำถาม
3. การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในงานโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ โดยมีการวัดจากระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ไม่เห็นด้วย 3 ปานกลาง 4 เห็นด้วยและ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนนี้จะมีการสอบถามด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวประกอบด้วย

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 4 ข้อคำถาม
2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ 4 ข้อคำถาม

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามเอกสารดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้อง กับ

กรอบแนวคิด ความมุ่งหมายและสมมติฐานในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตามวิธีการวัดค่า IOC (Index of Item Objective) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย

1. รศ.ดร.กิตติพล วิแสง
2. รศ.ดร.ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์
3. ดร.วรารุณี นาบุญนำ

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบใช้ (Try-Out)

6.2 การทดสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งต้องมีค่าอำนาจจำแนกควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงถือว่ายอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเครื่องมือที่มีคุณภาพ ควรเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงถือว่ายอมรับได้ (Hair et al., 2012)

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนละวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสาร
2. ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัณฑิตและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารในภาคผนวก

3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 3 และ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยมีระดับของความคิดเห็น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 99-100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นดำเนินการหาค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

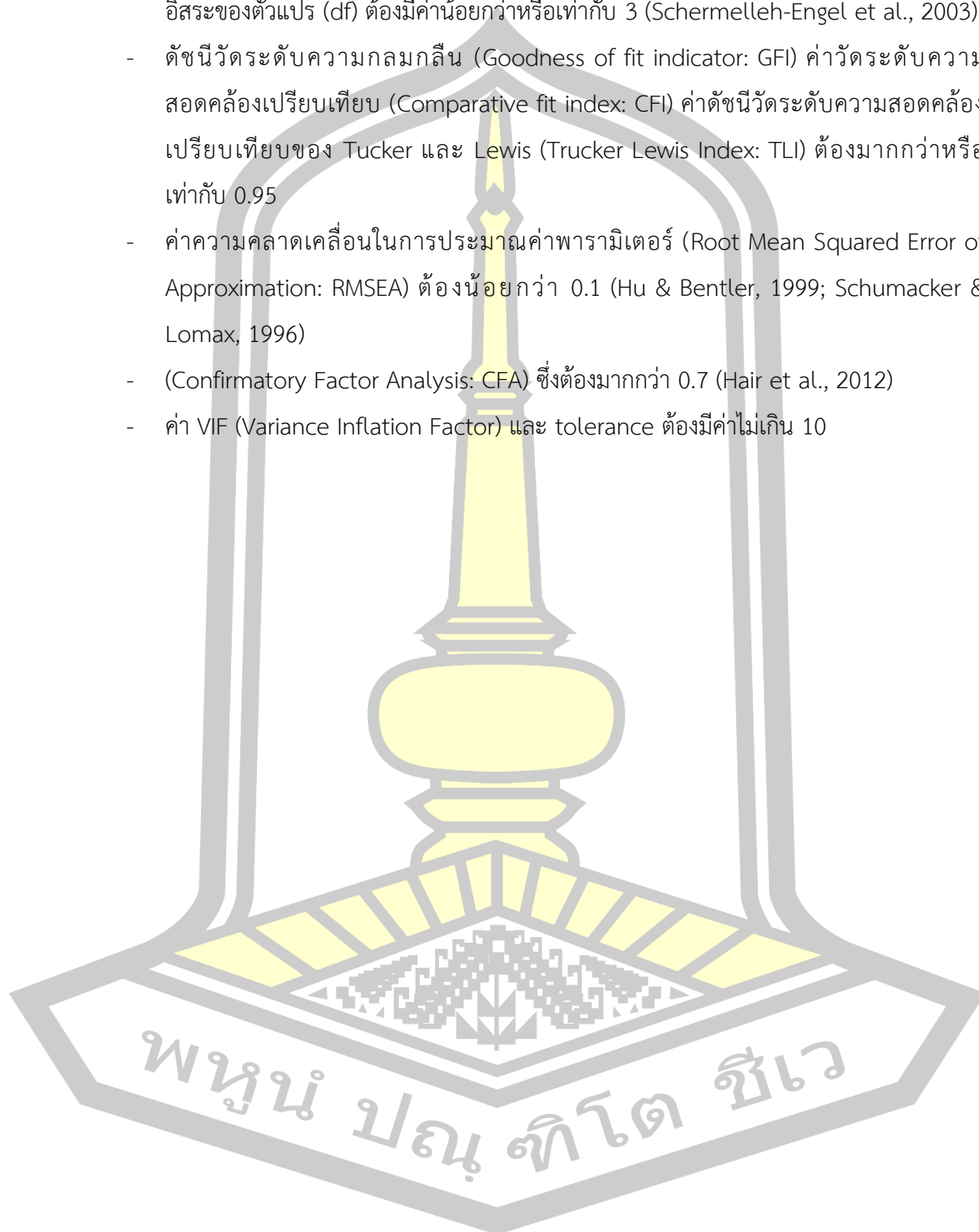
1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) อธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต้องมีค่ามากกว่า 0.40 (Hair, Bush, & Ortinau, 2006) แสดงค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรโดยการวัดค่า Cronbach's Alpha ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร ได้แก่

- ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปร (Composite Reliability: CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994)
- ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด (Average Variance Extracted: AVE) ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 (Fornell & Larcker, 1981; Hair, et al., 2010)

- การทดสอบอัตราส่วนความเป็นไปได้ของแบบจำลองเทียบกับอัมตัว (χ^2) และระดับความอิสระของตัวแปร (df) ต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 (Schermele-Engel et al., 2003)
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit indicator: GFI) ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Trucker Lewis Index: TLI) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.95
- ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) ต้องน้อยกว่า 0.1 (Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 1996)
- (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งต้องมากกว่า 0.7 (Hair et al., 2012)
- ค่า VIF (Variance Inflation Factor) และ tolerance ต้องมีค่าไม่เกิน 10



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 242 คน

เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนและนำเสนอตามกระบวนการดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผลการศึกษาระดับของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในงาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย ดังต่อไปนี้

Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

	VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปร
	r	แทน	อิสระ (Variance Inflation Factors)
	AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	<i>a</i>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
(Constant)	t-value	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	F	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
	df	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
	SS	แทน	ดีกรีความเป็นอิสระ
	MS	แทน	ค่าผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
	*	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
	**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
	***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
	β	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
WLB			ค่าอิทธิพลเส้นทางรวม
TB			ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
IB			ความสมดุลด้านเวลา
SB			ความสมดุลด้านความทุ่มเท
OS			ความสมดุลด้านความพึงพอใจ
ES			การสนับสนุนทางอารมณ์
IS			การสนับสนุนทางอารมณ์
WLS			การสนับสนุนทางทรัพยากร
JP			การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
TP			ประสิทธิภาพในงาน
CP			ประสิทธิภาพงานตามหน้าที่
			ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์

4.2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลำดับและสร้างความเข้าใจได้อย่างตรงประเด็นผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยในหัวข้อนี้ตามลำดับประกอบด้วย

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ใช้สัญลักษณ์ α การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรือค่า Factor Loading การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัด ใช้สัญลักษณ์ AVE และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปร ใช้สัญลักษณ์ CR โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	α	Factor Loading	AVE	CR
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WBL	0.92	-	0.75	0.98
1. ความสมดุลด้านเวลา TB	0.92	-	0.75	0.92
1.1 ท่านมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมครอบครัวหลังเลิกงาน		0.93		
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่กระทบต่องาน		0.78		
1.3 ท่านนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอแม้มีภาระงาน		0.95		
1.4 ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ		0.78		
2. ความสมดุลด้านความทุ่มเท IB	0.90	-	0.74	0.90
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมครอบครัวอย่างเต็มที่		0.88		
2.2 ท่านทุ่มเทกับงานโดยไม่ละเลยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว		0.84		
2.3 ท่านสามารถแยกแยะปัญหางานไม่ให้อรบกวนเวลาส่วนตัว		0.84		

ตัวแปร	α	Factor Loading	AVE	CR
2.4 ท่านมีสมาธิในงานโดยไม่มีปัญหา ครอบครัวยารบกวน		0.84		
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB	0.94	-	0.74	0.89
3.1 ท่านพึงพอใจกับเวลาที่จัดสรร ให้กับงานและชีวิตส่วนตัว		0.86		
3.2 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จทั้งใน งานและชีวิตส่วนตัว		0.84		
3.3 ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเลิกงาน		0.86		
3.4 ท่านมีความสุขกับความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว		0.85		
การสนับสนุนจากองค์กร OS	0.87	-	0.78	0.91
1. การสนับสนุนทางอารมณ์ ES	0.92	-	0.80	0.92
1.1 ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาห่วงใย ในสวัสดิการของท่าน		0.95		
1.2 ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ กำลังใจและสนับสนุนในงานที่ทำ		0.79		
1.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญ กับความสุขของพนักงาน		0.93		
2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร IS	0.90	-	0.75	0.9
2.1 ท่านมีความเห็นว่าหน่วยงานของ ท่านจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ จำเป็นสำหรับงานของท่านอย่าง เพียงพอ		0.88		
2.2 ท่านมีความเห็นว่าท่านได้รับการ อบรมหรือได้รับคำแนะนำที่ช่วย พัฒนาการทำงานของท่านอยู่เสมอ		0.85		

ตัวแปร	α	Factor Loading	AVE	CR
2.3 ท่านมีความเห็นว่างค์กรหรือหน่วยงานมีช่องทางให้ท่านขอความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงานได้หลายช่องทาง		0.87		
3. การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS	0.92	-	0.80	0.92
3.1 ท่านมีความเห็นว่างค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมีกระบวนการบางอย่างที่ส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้		0.96		
3.2 ท่านมีความเห็นว่างานผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับเมื่อท่านมีปัญหาและขอเวลาสำหรับครอบครัว		0.78		
3.3 ท่านมีความเห็นว่างค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน		0.94		
ประสิทธิภาพในงาน JP	0.92	-	0.70	0.90
1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP	0.92	-	0.70	0.90
1.1 ท่านคิดว่าตนเองปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประสิทธิภาพตามเวลา ปริมาณ)		0.85		
1.2 ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตรงเวลาที่ได้รับมอบหมาย		0.83		
1.3ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการ		0.83		

ตัวแปร	α	Factor Loading	AVE	CR
ทำงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน				
1.4 ท่านสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนด		0.85		
2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ CP	0.94	-	0.77	0.93
2.1 ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านต้องการความช่วยเหลือได้ทันที		0.97		
2.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด		0.95		
2.3 ท่านมีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย		0.79		
2.4 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สม่่าเสมอทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ		0.79		

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีค่ามากกว่า 0.40 (Hair, Bush, & Ortinau, 2006) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของแต่ละตัวแปร ($n = 242$) มีค่ามากกว่า 0.70 ค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัด (AVE) มีค่ามากกว่า 0.5 และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปร (CR) มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแต่ละตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2012)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	89	36.8
หญิง	153	63.2
รวม	242	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	21	8.7
25-35 ปี	92	38.0
36-45 ปี	75	31.0
46-55 ปี	49	20.2
สูงกว่า 55 ปี	5	2.1
รวม	242	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	200	82.6
ปริญญาโท	30	12.4
ปริญญาเอก	4	1.7
รวม	234	96.7
4. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	84	34.7
นักวิชาการศึกษา	55	22.7
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	2.9
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	3.7
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	16	6.6
นักวิชาการเงินและบัญชี	29	12.0
นักวิชาการพัสดุ	15	6.2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	27	11.2
รวม	242	100
5. ระยะการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	21	8.7
1 -2 ปี	34	14.0
4-6 ปี	57	23.6
7 ปีขึ้นไป	130	53.7
รวม	242	100
6. รายได้เฉลี่ย		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	66	27.3
20,000-30,000 บาท	153	63.2
40,000-50,000 บาท	12	5.0
60,000 บาท	9	3.7
รวม	242	100

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า

1. **เพศ** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ตามลำดับ
2. **อายุ** พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ ระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุดจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือช่วงอายุ ระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อันดับ 3 ช่วงอายุ ระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อันดับ 4 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และช่วงอายุสูงกว่า 55 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
3. **ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

4. **ตำแหน่งงาน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ
5. **ระยะเวลาปฏิบัติงาน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาระยะปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองมากระยะปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระยะปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และระยะปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ
6. **รายได้เฉลี่ย** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษารายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,000-30,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รายได้เฉลี่ย 40,000-50,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และรายได้เฉลี่ย 60,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ผลแสดงตามตาราง

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WBL	3.93	0.73	มาก
การสนับสนุนจากองค์กร OS	3.76	0.81	มาก
ประสิทธิภาพในงาน JP	4.35	0.59	มาก
รวม	4.01	0.71	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในงาน JP (Mean = 4.35) 2) ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WBL (Mean = 3.93) และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร OS (Mean = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WBL	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสมดุลด้านเวลา TB	3.79	0.78	มาก
ความสมดุลด้านความทุ่มเท IB	4.02	0.66	มาก
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB	4.00	1.18	มาก
รวม	3.93	0.73	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) ความสมดุลด้านความทุ่มเท IB (Mean = 4.02) 2) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB (Mean = 4.00) และ 3) ความสมดุลด้านเวลา TB (Mean = 3.79) ตามลำดับ



ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านเวลาจำแนกรายข้อ

ความสุขในงานและชีวิตส่วนตัว : ความสมดุลด้านเวลา TB	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมครอบครัวหลังเลิกงาน	3.81	0.85	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่กระทบต่องาน	3.97	0.84	มาก
ท่านนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอแม้มีภาระงาน	3.66	0.91	มาก
ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ	3.68	0.92	มาก
รวม	3.81	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นความสุขในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความสมดุลด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่กระทบต่องาน (Mean = 3.97) 2) ท่านมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมครอบครัวหลังเลิกงาน (Mean = 3.81) 3) ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ (Mean = 3.68) และ 4) ท่านนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอแม้มีภาระงาน (Mean = 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงาน และชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านความทุ่มเท จำแนกรายข้อ

ความสุขในงานและชีวิตส่วนตัว : ความสมดุลด้านความทุ่มเท IB	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมครอบครัวอย่างเต็มที่	3.95	0.90	มาก
ท่านทุ่มเทกับงานโดยไม่ละเลยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	4.08	0.78	มาก
ท่านสามารถแยกแยะปัญหางานไม่ให้อุปสรรคเวลาส่วนตัว	4.03	0.77	มาก
ท่านมีสมาธิในงานโดยไม่มีปัญหาครอบครัวมารบกวน	4.04	0.73	มาก
รวม	4.02	0.66	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความสมดุลด้านความทุ่มเท IB โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านทุ่มเทกับงานโดยไม่ละเลยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว (Mean = 4.08) 2) ท่านมีสมาธิในงานโดยไม่มีปัญหาครอบครัวยุบย่น (Mean = 4.04) 3) ท่านสามารถแยกแยะปัญหาทางงานไม่ให้รบกวนเวลาส่วนตัว (Mean = 4.03) และ 4) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมครอบครัวอย่างเต็มที่ (Mean = 3.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านความพึงพอใจ จำแนกรายข้อ

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว : ความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านพึงพอใจกับเวลาที่จัดสรรให้กับงานและชีวิตส่วนตัว	3.93	0.76	มาก
ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว	3.79	0.82	มาก
ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเลิกงาน	4.32	0.82	มาก
ท่านมีความสุขกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.95	0.84	มาก
รวม	4.00	1.18	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความสมดุลด้านความพึงพอใจ SB โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเลิกงาน (Mean = 4.32) 2) ท่านมีความสุขกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Mean = 3.95) 3) ท่านพึงพอใจกับเวลาที่จัดสรรให้กับงานและชีวิตส่วนตัว (Mean = 3.93) และ 4) ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว (Mean = 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวม

การสนับสนุนจากองค์กร OS	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสนับสนุนทางอารมณ์ ES	3.64	0.87	มาก
การสนับสนุนด้านทรัพยากร IS	3.84	0.86	มาก
การสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS	3.77	0.89	มาก
รวม	3.75	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากองค์กร OS โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) การสนับสนุนด้านทรัพยากร IS (Mean = 3.84) 2) การสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS (Mean = 3.77) และ 3) การสนับสนุนทางอารมณ์ ES (Mean = 3.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร : การสนับสนุนทางอารมณ์ จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนทางอารมณ์ ES	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาห่วงใยในสวัสดิการของท่าน	3.61	0.91	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้กำลังใจและสนับสนุนในงานที่ทำ	3.77	0.95	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน	3.54	0.94	มาก
รวม	3.64	0.87	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นการสนับสนุนจากองค์กร OS ต่อการสนับสนุนทางอารมณ์ ES โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและสนับสนุนในงานที่ท่านทำ (Mean = 3.77) 2) ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาห่วงใยในสวัสดิการของท่าน (Mean = 3.61) และ 3) ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน (Mean = 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร : การสนับสนุนด้านทรัพยากร จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนด้านทรัพยากร IS	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเห็นว่าหน่วยงานของท่านจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับงานของท่านอย่างเพียงพอ	3.83	0.91	มาก
ท่านมีความเห็นว่าท่านได้รับการอบรมหรือได้รับความคำแนะนำที่ช่วยพัฒนาการทำงานของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.85	0.87	มาก
ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานมีช่องทางให้ท่านขอความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงานได้หลายช่องทาง	3.87	0.97	มาก
รวม	3.84	0.86	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นการสนับสนุนจากองค์กร OS ต่อการสนับสนุนทางอารมณ์ ES โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานมีช่องทางให้ท่านขอความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงานได้หลายช่องทาง (Mean = 3.87) 2) ท่านมีความเห็นว่าท่านได้รับการอบรมหรือได้รับความคำแนะนำที่ช่วยพัฒนาการทำงานของหน่วยงานอยู่เสมอ (Mean = 3.85) และ 3) ท่านมีความเห็นว่า

หน่วยงานของท่านจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับงานของท่านอย่างเพียงพอ (Mean = 3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร : การสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมีกระบวนการบางอย่างที่ส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้	3.70	0.99	มาก
ท่านมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับเมื่อท่านมีปัญหาและขอเวลาสำหรับครอบครัว	3.84	0.94	มาก
ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน	3.76	0.95	มาก
รวม	3.77	0.89	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นการสนับสนุนจากองค์กร OS ต่อการสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLS โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับเมื่อท่านมีปัญหาและขอเวลาสำหรับครอบครัว (Mean = 3.84) 2) ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน (Mean = 3.76) และ 3) ท่านมีความเห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมีกระบวนการบางอย่างที่ส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ (Mean = 3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน
ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในงาน JP	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP	4.30	0.69	มาก
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ CP	4.40	0.61	มาก
รวม	4.35	0.59	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน
ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรกดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานตาม
หน้าที่ TP (Mean = 4.40) และ 2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP (Mean = 4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน :
ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำแนกรายข้อ

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ท่านคิดว่าตนเองปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (ประสิทธิภาพตามเวลา ปริมาณ)	4.33	0.69	มาก
ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตรงเวลาที่ได้รับ มอบหมาย	4.24	0.74	มาก
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานตามเป้าหมาย ขององค์กรหรือหน่วยงาน	4.30	0.75	มาก
ท่านสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่ กำหนด	4.32	0.73	มาก
รวม	4.30	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานต่อ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ TP โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านคิดว่าตนเองปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประสิทธิภาพตามเวลาปริมาณ) (Mean = 4.33) 2) ท่านสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนด (Mean = 4.32) 3) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน (Mean = 4.30) และ 4) ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตรงเวลาที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน **ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์** จำแนกรายข้อ

ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านต้องการความช่วยเหลือได้ทันที	4.36	0.76	มาก
ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	4.53	0.65	มาก
ท่านมีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.85	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ	4.45	0.68	มาก
รวม	4.40	0.61	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานต่อผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรกดังนี้ 1) ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด (Mean = 4.53) 2) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่ไม่เป็น

ทางการ (Mean = 4.45) 3) ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านต้องการความช่วยเหลือได้ทันที (Mean = 4.36) และ 4) ท่านมีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.30) ตามลำดับ

เพื่อให้การวิเคราะห์มีมุมมองหลายมิติมากขึ้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างประกอบด้วยเพศ อายุงาน ตำแหน่งงานระหว่างความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงาน

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านทางเพศ

การสนับสนุนจากองค์กร (เพศ)	N	Mean	S.D.	t	df	Sig
ชาย	89	4.11	0.53	3.434*	240	0.005
หญิง	153	3.84	0.82			

จากตารางที่ 16 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวระหว่างเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านทางเพศ

การสนับสนุนจากองค์กร (เพศ)	N	Mean	S.D.	t	df	Sig
ชาย	89	3.95	0.70	2.94*	240	0.004
หญิง	153	3.64	0.84			

จากตารางที่ 17 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อประสิทธิภาพในงานปัจจัยด้านทางเพศ

กาประสิทธิภาพในงาน	N	Mean	S.D.	t	df	Sig
ชาย	89	4.53	0.46	3.70	240	<0.001
หญิง	153	4.24	0.62			

จากตารางที่ 18 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นความสมมูลในงานและชีวิตส่วนตัวการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมมูลในงานและชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านทางอายุงาน

	กลุ่ม	N	Mean	SD	F	df	p
ความสมมูลในงาน และชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 1 ปี	21	4.05	0.599	1.74	238	0.159
	1 -2 ปี	34	4.06	0.493			
	4-6 ปี	57	4.09	0.792			
	7 ปีขึ้นไป	130	3.82	0.773			

จากตารางที่ 19 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นความสมมูลในงานและชีวิตส่วนตัวการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างอายุงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการสนับสนุนจากองค์กรปัจจัยด้านทางอายุงาน

	กลุ่ม	N	Mean	SD	F	df	p
การสนับสนุนจาก องค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	21	4.08	0.617	1.90	238	0.31
	1 -2 ปี	34	3.98	0.545			

	กลุ่ม	N	Mean	SD	F	df	p
การสนับสนุนจากองค์กร	4-6 ปี	57	4.02	0.832			
	7 ปีขึ้นไป	130	3.52	0.817			

จากตารางที่ 20 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างอายุงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อประสิทธิภาพในงานปัจจัยด้านทางอายุงาน

	กลุ่ม	N	Mean	SD	F	df	p
ประสิทธิภาพในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	21	4.61	0.422	2.17	238	0.092
	1 -2 ปี	34	4.57	0.483			
	4-6 ปี	57	4.17	0.665			
	7 ปีขึ้นไป	130	4.34	0.574			

จากตารางที่ 21 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นการประสิทธิภาพในงานระหว่างอายุงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อความสมดุลชีวิตและงานปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	F	df	p
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	84	4	0.766	2.28	234	0.029
นักวิชาการศึกษา	55	3.86	0.614			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	3.71	0.488			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	4.28	0.423			

ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	F	df	p
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	16	4.17	0.579			
นักวิชาการเงินและบัญชี	29	3.53	1.02			
นักวิชาการพัสดุ	15	3.93	0.821			
อื่นๆ	27	4.13	0.522			

จากตารางที่ 22 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นความสมดุลชีวิต และงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อการสนับสนุนจากองค์กรปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	F	df	p
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	84	3.96	0.633	10.3	234	<0.001
นักวิชาการศึกษา	55	3.4	0.477			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	3.24	1.544			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	3.75	0.303			
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	16	4.15	0.851			
นักวิชาการเงินและบัญชี	29	3.27	1.229			
นักวิชาการพัสดุ	15	4.14	0.874			
อื่นๆ	27	4.02	0.553			

จากตารางที่ 23 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อประสิทธิภาพงานปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	F	df	p
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	84	4.42	0.518	2.65	234	0.012
นักวิชาการศึกษา	55	4.15	0.548			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	4.43	0.976			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	4.75	0.428			
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	16	4.46	0.669			
นักวิชาการเงินและบัญชี	29	4.26	0.758			
นักวิชาการพัสดุ	15	4.55	0.506			
อื่นๆ	27	4.34	0.484			

จากตารางที่ 24 แสดงว่าการทดสอบความต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้านประสิทธิภาพตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวต่อการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ความเที่ยงเชิงจำแนก ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรและการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H1 : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP)

H2 : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อ การสนับสนุนจากองค์กร (OS)

H3 : การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP)

H4 : การสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP)

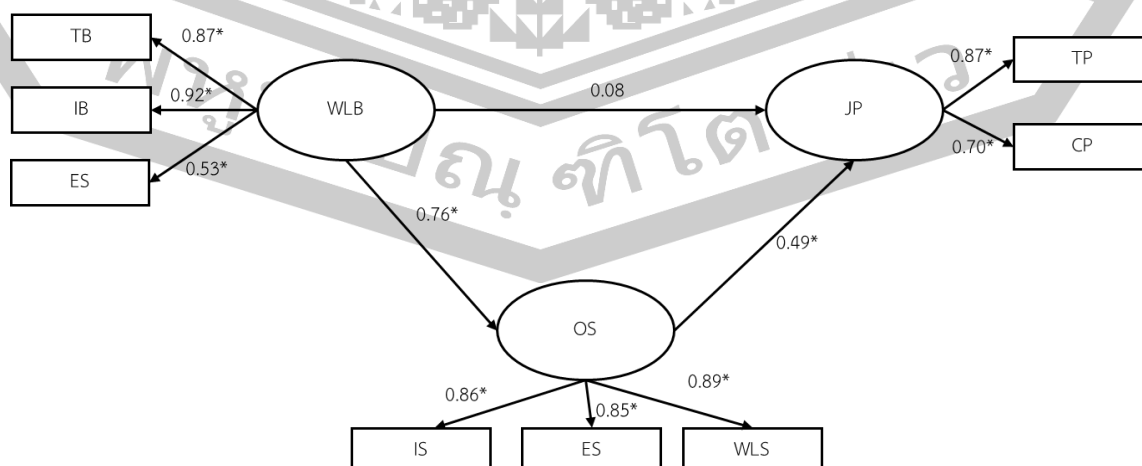
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ตัวแปร	Mean	S.D.	AVE	JP	WBL	OS	VIFs
JP	4.35	0.59	0.77	0.88 ¹			
WBL	3.93	0.73	0.70	0.27 ^{**}	0.84 ¹		1.07
OS	3.76	0.81	0.75	0.31 ^{**}	0.07	0.86 ¹	1.07

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$ *** หมายถึง $p < 0.001$

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.31 (มีค่าน้อยกว่า 8.000) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ใช่ตัวแปรเดียวกัน และมีค่า VIFs น้อยกว่า 5.3 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2010) และไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เส้นทาง และได้ตรวจสอบองค์ประกอบของตัวแปร การสนับสนุนจากองค์กร (OS) ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP) ค่าดัชนีในการตรวจสอบผ่านเกณฑ์ทั้งสามกลุ่มตัวแปรแฝง ผู้วิจัยจึงเข้าสู่กระบวนการทดสอบโมเดลต่อไป

การสนับสนุนจากองค์กร (OS) ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (RFI) ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (Trucker Lewis Index : TLI) มากกว่า 0.900 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.10



ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของ model

ดัชนี	ค่า
P value	0.328
SRMR	0.015
RMSEA	0.024
CFI	0.99
TLI	0.99
NFI	0.99
RFI	0.97

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3

เส้นทาง	β	t-value	p-value	สมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) -> ประสิทธิภาพในงาน (JP)	0.08	1.14	0.148	H1	ไม่สนับสนุน
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) -> การสนับสนุนจากองค์กร (OS).	0.76	11.4	<0.001	H2	สนับสนุน
การสนับสนุนจากองค์กร (OS) -> ประสิทธิภาพในงาน (JP)	0.49	2.96	0.003	H3	สนับสนุน

จากตารางพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ไม่มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ($\beta_1 = 0.08$, $t = 1.14$, $p > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อการสนับสนุนจากองค์กร (OS) ($\beta_1 = 0.76$, $t = 11.4$, $p < 0.05$)

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ($\beta_1 = 0.49$, $t = 2.96$, $p < 0.05$)

4.4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในงาน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน

ตัวแปรตาม	β	p-value	อิทธิพล
PWLB $\rightarrow$ PJB (DE)	0.08	0.148	ไม่มีอิทธิพล
POS $\rightarrow$ PJB (DE)	0.49	<0.001	มีอิทธิพล
PWLB $\rightarrow$ POS (DE)	0.76	0.003	มีอิทธิพล
PWLB $\rightarrow$ POS $\rightarrow$ PJB (IDE)	$0.77 \times 0.40 =$ 0.331	0.004	มีอิทธิพลทางอ้อม

จากตารางพบว่า ความสมดุลในงานและส่วนตัว (WLB) ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) (DE = 0.18, $p = 0.148$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (DE = 0.37, $p < 0.001$) ความรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (DE = 0.78, $p = 0.003$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ,ผลทางอ้อม มีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ประสิทธิภาพในงาน (JP) (IDE = 0.28, $p = 0.004$) หรือแสดงว่า ความสมดุลในงานและส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานผ่าน ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) มีการส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ Full Mediation ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตาม ความมุ่งหมายการวิจัย โดยมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหมายที่จะศึกษาระดับของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ต่อการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในงาน ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.2 มีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 38.0 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 82.6 มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไปร้อยละ 53.7 รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 63.2 และส่วนใหญ่มียาตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 34.7

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน พบว่า

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งสามปัจจัยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงานและชีวิตจำแนกรายด้านประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านความทุ่มเท ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ทั้งสามด้านระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านเวลาจำแนกรายข้อ ทกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านความทุ่มเทจําแนกรายข้อ ทกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขในงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขด้านความพึงพอใจ จำแนกรายข้อ ทุกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร จำแนกรายด้านประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนเพื่อความสะดวกระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งสามด้านระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก
องค์กร การสนับสนุนทางอารมณ์จำแนกรายข้อ ทกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจาก
องค์กร การสนับสนุนด้านทรัพยากร จำแนกรายข้อ ทกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนเพื่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อ ทุกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน
จำแนกรายด้านประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ทั้งสอง
ด้านระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในงาน ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำแนกรายข้อ ทุกข้อระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเห็นประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ จำแนกรายข้อ ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านต้องการความช่วยเหลือได้ทันที ท่านมีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (JP) ($\beta_1 = 0.18$, $t = 1.14$, $p > 0.05$)

4. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อการสนับสนุนจากองค์กร (OS) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีผลบวกโดยตรงต่อการสนับสนุนจากองค์กร (OS) ($\beta_1 = 0.782$, $t = 11.4$, $p < 0.05$)

5. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีผลบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ($\beta_1 = 0.371$, $t = 2.96$, $p < 0.05$)

6. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 การสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และประสิทธิภาพในงาน (JP) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ($DE = 0.18$, $p = 0.148$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($DE = 0.37$, $p < 0.001$) ความรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($DE = 0.78$, $p = 0.003$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร , ผลทางอ้อม มีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ประสิทธิภาพในงาน (JP) ($IDE = 0.28$, $p = 0.004$) หรือแสดงว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานผ่าน ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) มีการส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ Full Mediation ระหว่าง ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) และ ประสิทธิภาพในงาน (JP)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล : บทบาทส่งผ่านของการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นศึกษาถึง 3 ปัจจัยประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานและจากผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถอภิปรายได้จำนวน 4 ประเด็น ดังนี้

1. ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาผู้วิจัยจะพบว่าความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรซึ่งน่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน แต่บทบาทของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ปรากฏสะท้อนว่าตัวแปรดังกล่าวควรมีบทบาทในฐานะตัวแปรแทรกซ้อน ตามที่ Mushfiqur, R. R., & Haque, A. U. (2024) ได้อธิบายถึงตัวแปรความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานแล้วจึงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าองค์กรอย่างสถาบันการศึกษานั้นจะมีลักษณะเฉพาะและกลุ่มตัวอย่างจัดอยู่ในลักษณะงานที่เรียกว่างานประจำ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบงบประมาณชัดเจน หน่วยงานอย่างสถาบันการศึกษาอยู่ในกรอบของระเบียบการปฏิบัติงานชัดเจน ดังนั้นการดำเนินการเกี่ยวกับ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) อาจจะส่งผลต่อจิตใจ สุขภาพจิต (Mental Well-being) มากกว่าการปฏิบัติงาน ตามที่ Gaikwad, S. (2021) และ Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022) ได้อธิบายในผลการวิจัย

2. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว(WLB) มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (os) จากผลการวิจัยจะพบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.782, t = 11.4, p < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่า Beta จะพบว่าค่าสูงแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรหรือสามารถสะท้อนได้ว่าถ้าบุคลากรสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวได้เป็นระบบหรือได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีแนวโน้มที่เกิดการรับรู้ถึงบทบาทที่องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากร ความใส่ใจ การสนับสนุนที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานแต่ยังรวมถึงชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับ Nguyen et al. (2021) ที่นำเสนอถึงบทบาทขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเช่น การไม่คาดหวังให้ทำงานเกินเวลา การให้เวลาหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ และการรับฟังปัญหาชีวิตส่วนตัว มีผลในการเพิ่มการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และนอกจากนี้ยังพบงานวิจัยของ Sirgy & Lee (2018) ที่มีผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การที่องค์กรมีการสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับบุคลากรในองค์กรจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมุมที่องค์กรสามารถเข้าไปมีบทบาทส่งเสริม เพราะเมื่อบุคลากรรับรู้และรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตที่ได้รับการสนับสนุน บุคลากรมีแนวโน้มจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และ

3. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สะท้อนถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support: OS) มีผลบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance: JP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทางเส้นตรง (β) เท่ากับ 0.371 และค่าสถิติ $t = 2.96$ ที่ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$ สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. (1986) ได้กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การได้มองเห็นคุณค่า มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านของค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากรและสวัสดิการต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยแสดงการอภิปรายถึงการสนับสนุนจากองค์กรในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การให้คำแนะนำ การส่งเสริมความรู้และทักษะ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและเข้าใจความต้องการของพนักงานหรือการสนับสนุนทางอารมณ์ตามองค์ประกอบของตัวแปรในงานวิจัย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Kurtessis et al., 2017 ได้ทำการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (meta-analysis) โดยครอบคลุมงานวิจัยกว่า 30 ปี เพื่อยืนยันว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงบทบาทที่ชัดเจนของการสนับสนุนจากองค์กรในการเพิ่มคุณภาพของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

4. บทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ไม่มีอิทธิพลโดยตรง ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.18, p = 0.148$) ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีอิทธิพลโดยตรง ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน ($DE = 0.37, p < 0.001$) และ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLB มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร OS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.78, p = 0.003$) นอกจากนี้ พบว่า อิทธิพลทางอ้อม ของความสมดุล

ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว WLB ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน JP ผ่าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร OS มีค่า IDE = 0.28 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.004$) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WLB กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน JP อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. (1986) ที่อธิบายว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มักจะรับรู้ว่าการใส่ใจและให้การสนับสนุนต่อความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งความรู้สึกลักษณะนี้ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน อาทิ ความทุ่มเท ความรักดี และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว WLB ไม่ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน JP แต่ส่งผลผ่านการรับรู้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร OS อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการมีสมดุลในชีวิตไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการทำงานโดยตรง แต่ควรผ่านการสนับสนุนจากองค์กร ถ้ามองในมุมของจิตวิทยา บุคลากรอาจมีความเห็นว่าการมีแม้จะทราบว่าจะมีการดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว แต่การแสดงออกขององค์กรถ้าไม่มีนโยบายหรือแผนการปฏิบัติหรือระเบียบที่ชัดเจน เช่น เวลาเข้าออกงาน สวัสดิการต่าง อาจไม่ส่งผลให้เกิดการจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Kurtessis et al., 2017 ได้ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของโมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในงานอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต่อเมื่อองค์กรนโยบายและการลงมือปฏิบัติ หรือมีการจัดระบบการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง องค์กรควรให้ความสำคัญทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ เช่น การออกแบบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมสวัสดิการทางครอบครัว และการอบรมผู้บริหารให้มีความเข้าใจในคุณค่าของการสนับสนุนบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต จากการอภิปรายผลผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยตัวแปร สุขภาพจิต (Mental Well-being) และความผูกพันต่อองค์กร (Job Engagement) เพื่อให้เกิดรูปแบบของการเสนอแนะทางเชิงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานที่สามารถตอบสนองทุกมิติขององค์กร

2. เพิ่มกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ให้เกิดเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เนื่องจากประเด็น ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านอารมณ์ความรู้สึกและการรับรู้ส่วนบุคคล งานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก อาจช่วยให้เข้าใจในมิติของบุคลากรได้ดีขึ้น และสามารถสนับสนุนผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณได้อย่างมีเหตุและผลมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- ณัฐธานต์ จันดาโชติ. (2566). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีที่ 18 ฉบับที่ 65, 95-102.
- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. วารสารบริหารธุรกิจ, 10, 58-80.
- พรณิดา คำนา, & นพดล เจนอักษร. (2563). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. *Journal of education silpakorn university*, 18, 185-200.
- สุพจน์ อภิรักษ์ธำรา, & ปฎิมา ถนิมกาญจน์. (2565). บรรยากาตองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, ปีที่ 16 ฉบับที่ 2, 44-58. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/259445/174617>
- อังศนา อินแดน. (2564). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. *Journal of MCU Humanities Review* 8, 255-272. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/259966/174415>
- อาลิษา หุ่นไทย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์, ปีที่ 6ฉบับที่ 2, 56-77. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Lawpol_Journal/article/view/258449/174814
- Arfan, H. H. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1), 15-19. <https://ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/5/4>
- Borman, & W. C., M., S. J. . (1997). Task performance and contextual performance. *The meaning for personnel selection research. Human Performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Chen, Z., Zhang, X., Zhou, Y., Liu, R., Zhang, & H., Y., T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance. : A meta analysis and path model. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union*,

Luxembourg, and International Labour Office, Geneva.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Farivar, F., Eshraghian, F., , & Hafezieh, N., & Cheng, D. . (2023). Constant connectivity and boundary management behaviors: The role of human agency. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(7), 1250-1282.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2271835>

Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023).

Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154-171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>

Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. . (2023).

Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Managemen*, 30(1), 157-171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>

Kim, H., & Gong, H. (2019). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 1-13.

<http://www.gbmrjournal.com/pdf/vol.%206%20no.%201/Kim.pdf>

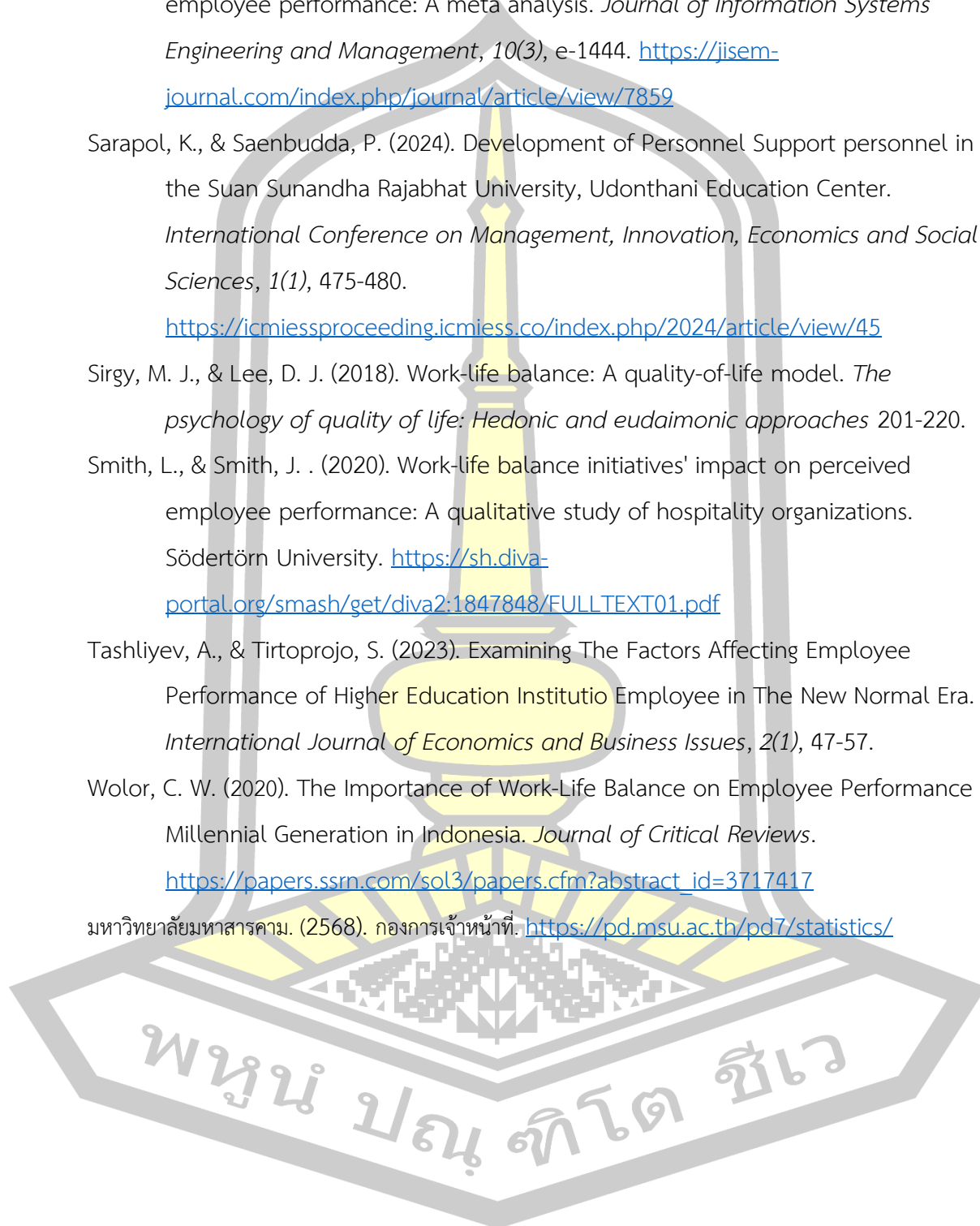
Li, Q. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อ

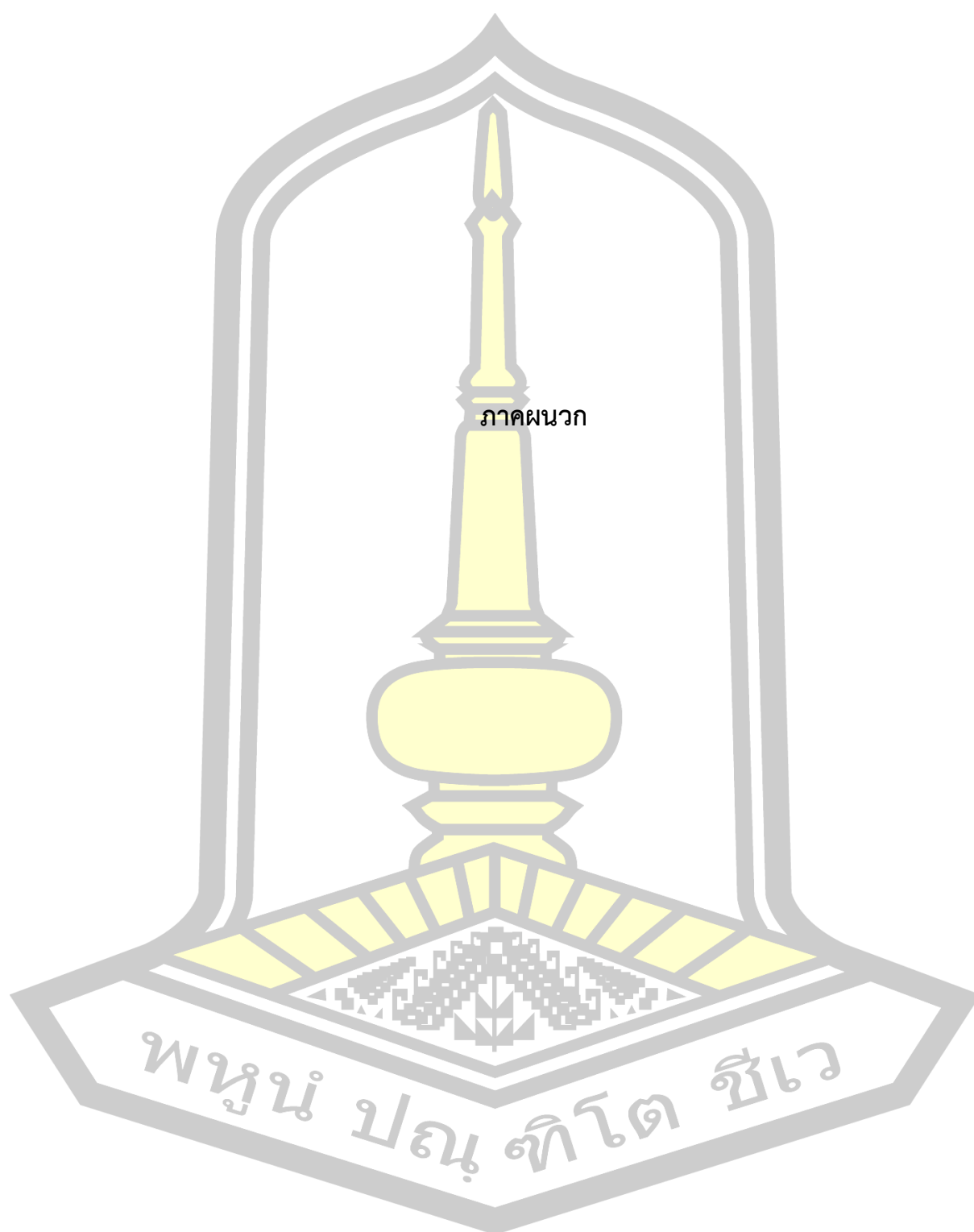
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *Journal of Yanasangvorn Research Institute*, 14, 24-36.

Mas-Machuca, M., B.-M., J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>

Nadesan, T., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between work-life balance and job performance of employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5). <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue5/Version-1/C2005011116.pdf>

- Rukadikar, C. (2025). Exploring the relationship between job satisfaction and employee performance: A meta analysis. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(3), e-1444. <https://jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/7859>
- Sarapol, K., & Saenbudda, P. (2024). Development of Personnel Support personnel in the Suan Sunandha Rajabhat University, Udonthani Education Center. *International Conference on Management, Innovation, Economics and Social Sciences*, 1(1), 475-480. <https://icmiessproceeding.icmiess.co/index.php/2024/article/view/45>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: A quality-of-life model. *The psychology of quality of life: Hedonic and eudaimonic approaches* 201-220.
- Smith, L., & Smith, J. . (2020). Work-life balance initiatives' impact on perceived employee performance: A qualitative study of hospitality organizations. Södertörn University. <https://sh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1847848/FULLTEXT01.pdf>
- Tashliyev, A., & Tirtoprojo, S. (2023). Examining The Factors Affecting Employee Performance of Higher Education Institutio Employee in The New Normal Era. *International Journal of Economics and Business Issues*, 2(1), 47-57.
- Wolor, C. W. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717417
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2568). กองการเจ้าหน้าที่. <https://pd.msu.ac.th/pd7/statistics/>







คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 277-237/2568

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Increasing the efficiency of personnel at Mahasarakham University.

ผู้วิจัย : นางสาวบุปผัน สุตสนธิ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะการบัญชีและการจัดการ

สถานที่ทำการวิจัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 23 เมษายน 2568

วันหมดอายุ : 22 เมษายน 2569

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงการงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจักต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

ภกษ์ สว่างจิตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษักรหญิงราตรี สว่างจิตร์)

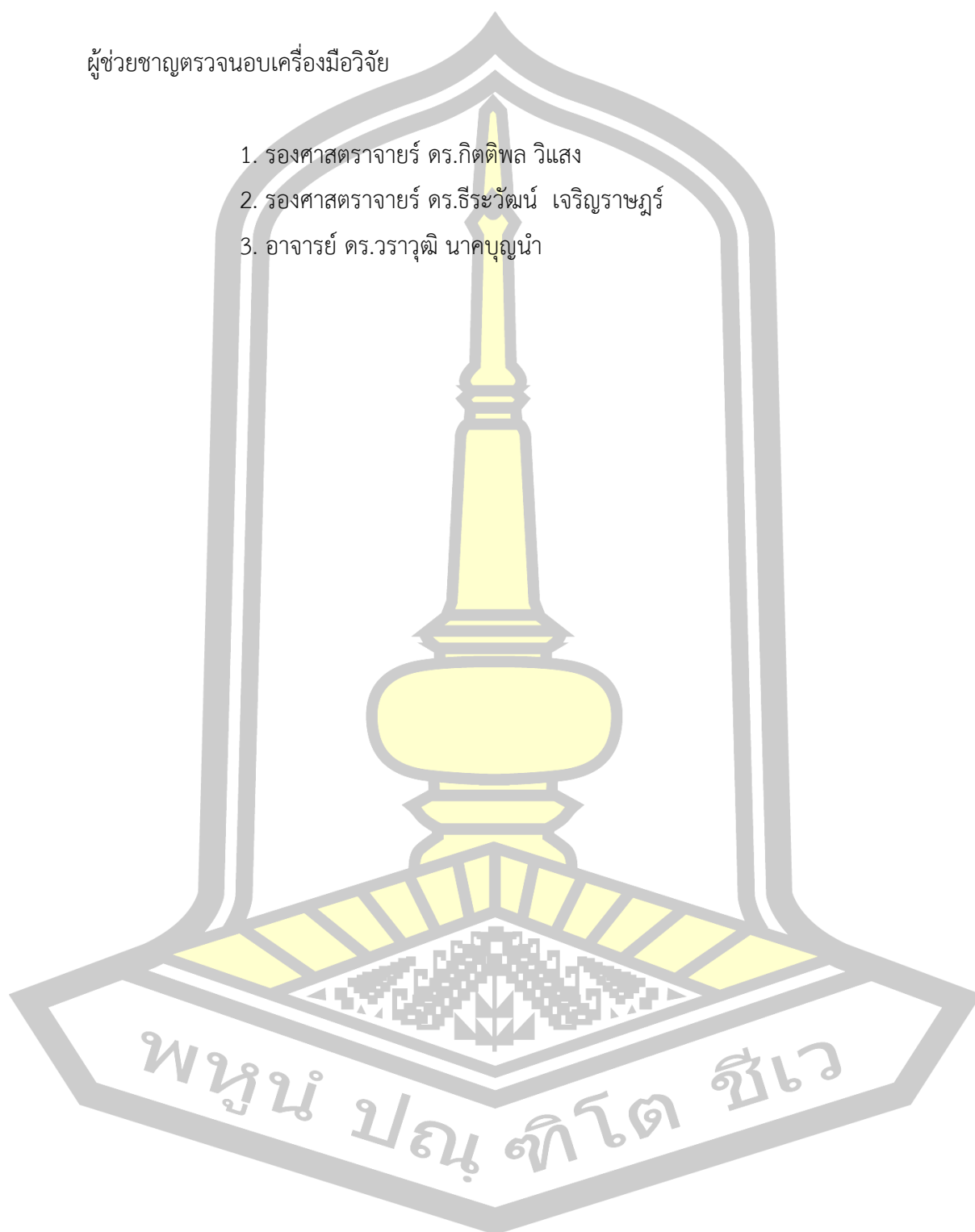
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ผู้ช่วยชาญตรวจนอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพล วิแสง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์
3. อาจารย์ ดร.วราวุฒิ นาคบุญนำ





ที่ อว 0605.10/ ๕๖๕

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

6 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์

ด้วย นางสาวบุหรีน สุตสนธิ์ รหัสนิสิต 65010982501 นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ระบบนอกเวลาราชการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สาวิลี)
คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 5630



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารหลักสูตรฯ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะการบัญชีและการจัดการ ภายใน 5630

ที่ อว 0605.10/ว 104๕

วันที่ ๕ พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน คณบดี.....

ด้วย นางสาวบุหพันธ์ สุดสนธิ์ รหัสนิสิต นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ระบบนอกเวลาราชการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวบุหพันธ์ สุดสนธิ์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สาวีถิ)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ชื่อเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางสาวบุษลิน สุดสนธิ์

กรรมการควบคุม ดร.กาญจนา หินธารว

ปริญญามหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

คำชี้แจง สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบประเมินความเที่ยงตรงใช้สำหรับประเมินความคิดเห็นของท่านผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับข้อความคำถามในแบบสอบถามว่ามีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

ระดับ 1 เหมาะสม

ระดับ 0 ไม่แน่ใจ

ระดับ -1 ปรับปรุง

โดยใส่หมายเลขระดับความคิด ลงในช่องรายการประเมินแต่ละข้อความความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

พูน ปณ จิตโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25 – 35 ปี

☐ 3. 36 – 45 ปี

☐ 4. 46 – 55 ปี

☐ 5. สูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. 10 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

☐ 1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

☐ 2. นักวิชาการศึกษา

☐ 3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

☐ 4. นักวิชาการ

คอมพิวเตอร์

☐ 5. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

☐ 6. นักวิชาการเงินและ

บัญชี

☐ 7. นักวิชาการพัสดุ

☐ 7. อื่นๆ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 15,000

☐ 2. 20,000-30,000

☐ 3. 40,000-50,000

☐ 4. 60,000 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 โปรดแสดงระดับความเห็นด้วยของท่านต่อข้อความต่อไปนี้

	ระดับความคิดเห็น		
	1 เหมาะสม	0 ไม่แน่ใจ	-1 ปรับปรุง
Work-Life Balance (WLB)			
1. ความสมดุลด้านเวลา : Time Balance			
1.1 ท่านมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมครอบครัวหลังเลิกงาน			
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่กระทบต่องาน			
1.3 ท่านนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอแม้มีภาระงาน			
1.4 ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบ			
2. ความสมดุลด้านความทุ่มเท : Involvement Balance			
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมครอบครัวอย่างเต็มที่			
2.2 ท่านทุ่มเทกับงานโดยไม่ละเลยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว			
2.3 ท่านสามารถแยกแยะปัญหางานไม่ให้อรบกวนเวลาส่วนตัว			
2.4 ท่านมีสมาธิในงานโดยไม่มีปัญหาครอบครัวมารบกวน			
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ : Satisfaction Balance			
3.1 ท่านพึงพอใจกับเวลาที่จัดสรรให้กับงานและชีวิตส่วนตัว			
3.2 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว			
3.3 ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเลิกงาน			
3.4 ท่านมีความสุขกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว			

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ส่วนที่ 3 โปรดแสดงระดับความเห็นด้วยของท่านต่อข้อความต่อไปนี้

การสนับสนุนจากองค์กร : Organizational Support (OS)	1 เหมาะสม	0 ไม่แน่ใจ	-1 ปรับปรุง
1. การสนับสนุนทางอารมณ์ : Emotional Support			
1.1 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาห่วงใยในสวัสดิการของท่าน			
1.2 ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้กำลังใจและสนับสนุนในงานที่ทำ			
1.3 ท่านรู้สึกว่าคุณให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน			
2.การสนับสนุนด้านทรัพยากร : Instrumental Support			
2.1 องค์กรหรือหน่วยงานของท่านจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับงานของท่านอย่างเพียงพอ			
2.2 ท่าน ได้รับการอบรมหรือคำแนะนำที่ช่วยพัฒนาการทำงาน			
2.3 องค์กร หรือหน่วยงานมีช่องทางให้ท่านขอความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงาน			
3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร : Instrumental Support			
3.1 องค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ส่งเสริมให้ท่านจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว			
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับเมื่อท่านมีปัญหาและขอเวลาสำหรับครอบครัว			
3.3 องค์กรหรือหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน			

พูน ปณ จิต ชีเว

ส่วนที่ 4 โปรดแสดงระดับความเห็นด้วยของท่านต่อข้อความต่อไปนี้

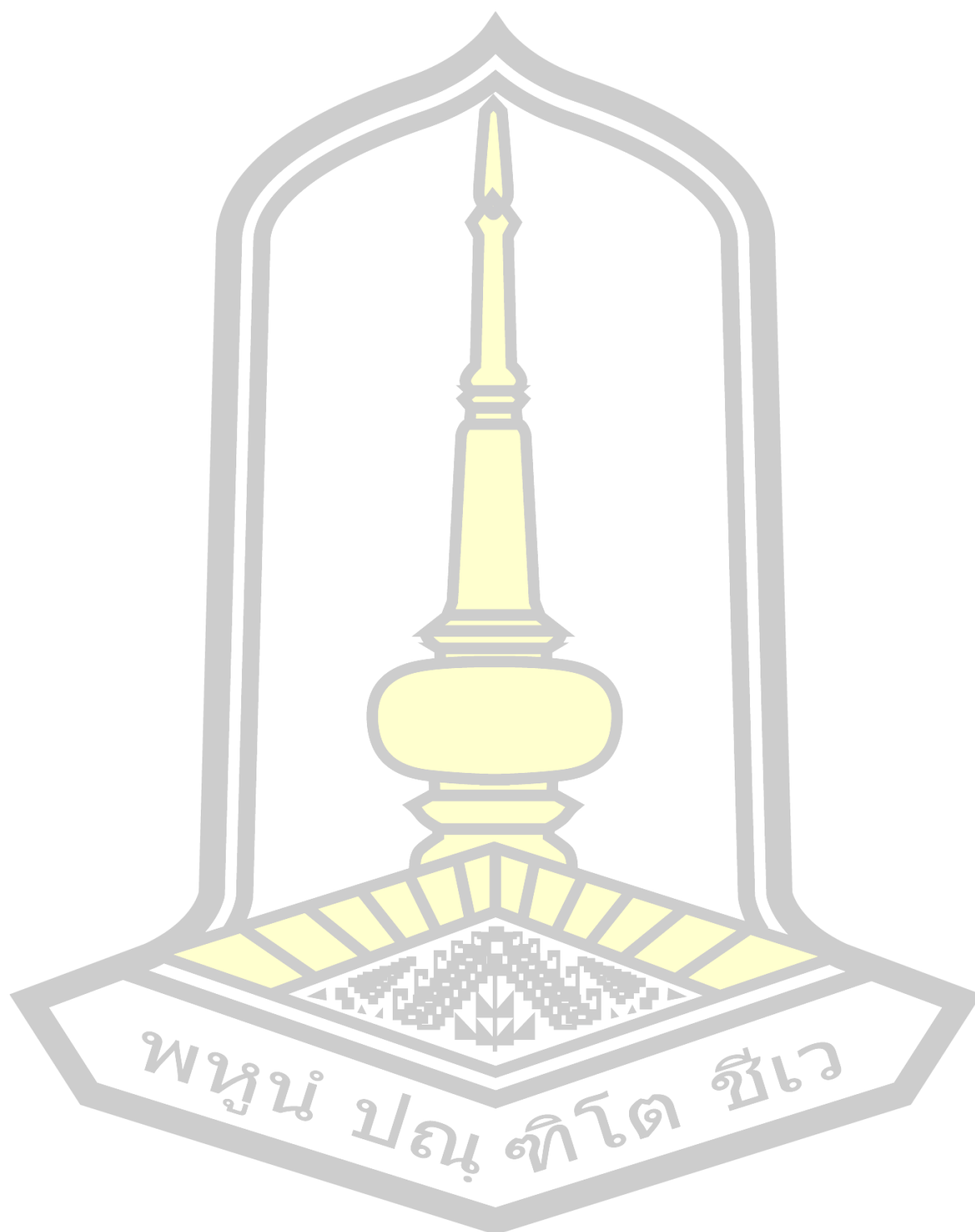
ประสิทธิภาพในงาน (job performance)	1 เหมาะสม	0 ไม่แน่ใจ	-1 ปรับปรุง
ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ : task performance)			
1. ท่านคิดว่าตนเองปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประสิทธิภาพตามเวลา ปริมาณ)			
2. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตรงเวลาที่ได้รับมอบหมาย			
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน			
4. ทำงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนด			
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ : contextual performance			
1. ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านต้องการความช่วยเหลือได้ทันที			
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด			
3. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย			
4. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





บรรณานุกรม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	บุหลัน สุดสนธิ์
วันเกิด	24 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	188 ม.8 ต.กุดไผ่จ่อ อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ.2565 เข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พญัน ปณฺ ทัต ชีเว